



**ANALISI E VALUTAZIONE
DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI
GENERE E DEGLI EFFETTI DELLA
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
NELLE AZIENDE PIEMONTESI**

*Progetto promosso dalla Consigliera di Parità
Regionale Piemontese e dalla Commissione
Regionale Piemontese per le Pari Opportunità*

Marzo 2010

Coordinamento:

Teresa Cianciotta (ENFAP)

Marcella Filippa (Fondazione Nocentini)

Francesco Montemurro (IRES L. Morosini – Ente capofila)

Gruppo di ricerca:

Ilaria Accamo (IRES L. Morosini)

Jessica Aperlo (IRES L. Morosini)

Marta Castagneri (IRES L. Morosini)

Anna Maria D'Angelo (ENFAP)

Marcella Fantino (IRES L. Morosini)

Chiara Inaudi (Fondazione Nocentini)

Tiziana Nociti (IRES L. Morosini)

Silvia Randino (IRES L. Morosini)

Lorenzo Ruzzene (IRES L. Morosini)

Indice

Premessa: il progetto di ricerca	p.6
1. Introduzione: l'analisi di contesto e le caratteristiche dell'occupazione e del sistema imprenditoriale femminile in Piemonte.	
<i>a cura di: Lorenzo Ruzzone</i>	
1.1 Andamento occupazionale	p.13
1.2 Settori di attività	p.19
1.3 Differenziale retributivo	p.21
1.4 Imprenditoria femminile	p.23
2. Analisi degli accordi archiviati nell'Osservatorio sulla contrattazione aziendale di secondo livello e verifica dello stato di attuazione	
<i>a cura di: Silvia Randino. Ha collaborato Ilaria Accamo</i>	
1. Introduzione	p.31
1.2 Le prassi della contrattazione	p.33
1.3 Struttura dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello	p.34
1.4 Alcuni dati sull'osservatorio	p.37
1.5 Pari opportunità e politiche di conciliazione	p.40
1.5.1 Pari opportunità	p.40
1.5.2 Maternità/paternità	p.45
1.5.3 Organizzazione del lavoro: part time, banca ore, orario flessibile	p.49
1.6 Un approfondimento: salario variabile	p.57
2. Verifica dello stato di attuazione	p.60
2.1 Approccio metodologico	p.58
2.2 Caratteristiche degli accordi sottoposti a verifica	p.63

2.3 Le Pari opportunità	p.66
2.3.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.69
2.4 I congedi di maternità e paternità	p.72
2.4.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.73
2.5 L'organizzazione dell'orario di lavoro: part-time, banca ore, orario flessi	p.75
2.6 Il part-time	p.75
2.6.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.78
2.7 La banca ore	p.79
2.7.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.81
2.8 L'orario flessibile	p.83
2.8.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.86
2.9 Il salario variabile	p.88
2.9.1 <i>Lo stato di attuazione</i>	p.92
2.10 Conclusioni	p.95
3. Rapporto sull'analisi dei risultati ottenuti attraverso la <i>survey</i> condotta sulle aziende piemontesi	
<i>a cura di Chiara Inaudi e Lorenzo Ruzzone</i>	
1. Criteri di selezione del campione	p.97
1.1 <i>Presentazione questionario</i>	p.97
1.2 <i>Modalità di somministrazione e difficoltà incontrate nella ricerca</i>	p.97
2. Le caratteristiche delle aziende	p.98
3. Conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro	p.105
4. Redazione del Rapporto biennale	p.107
5. Richiesta finanziamenti volti ad attivare progetti di pari opportunità	p.108
5.1 <i>Considerazioni sulla conoscenza della normativa</i>	p.112
6. Strumenti attivi in azienda	p.113
7. Azioni di sensibilizzazione del personale rispetto alle tematiche	

di pari opportunità	p.117
8. Misure attive in azienda a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	p.120
9. Difficoltà incontrate nell'attuazione delle misure	p.127
10. Effetti prodotti dalle misure attuate	p.131
11. Condizioni che hanno favorito l'attuazione delle misure	p.136
11.1 Considerazioni sulle misure sull'organizzazione del lavoro e degli orari	p.141
12. Misure per conciliare carichi di cura e lavoro	p.143
13. Altri tipi di misure per la conciliazione dei tempi	p.146
14. Salario variabile	p.147
14.1 Un indice per misurare la sensibilità nelle pari opportunità	p.148
15. Considerazioni conclusive	p.152
4. Il focus group: le imprese e la contrattazione di genere di secondo livello	
<i>a cura di Anna Maria D'Angelo, Marcella Fantino, Chiara Inaudi e Silvia Randino</i>	
1. Finanziamenti e applicazione delle misure all'interno dell'azienda	p.155
2. Contrattazione di secondo livello: vincolo o risorsa?	p.160
3. Dinamiche di genere	p.164
Conclusioni	p. 166
Indicazioni operative per la contrattazione di genere di secondo livello	
<i>a cura di Francesco Montemurro</i>	p. 167
Appendice:	
Appendice 1	p. 170
Appendice 2	p. 172
Appendice 3	p. 174
Appendice 4	p. 276
Riferimenti bibliografici	p. 286

Premessa: il progetto di ricerca

Nell'ambito dei lavori del Tavolo sulla Contrattazione di genere è emersa la necessità di indagare lo stato di attuazione delle politiche di genere e il ruolo della contrattazione di secondo livello nell'applicazione delle suddette politiche nel territorio piemontese. Tutto ciò con lo scopo di acquisire conoscenze utili alla predisposizione di linee guida per la messa in opera di politiche di conciliazione e la promozione del benessere organizzativo nelle imprese. Da questa esigenza è scaturita l'idea di predisporre un progetto orientato a valutare le esperienze in materia, realizzate a partire dall'approvazione della legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Peraltro, da un primo esame della banca dati sulla contrattazione di secondo livello nelle aziende della CGIL Piemonte, si evince come la prima fase di applicazione della normativa sulle politiche di genere e sulla conciliazione, riguardi un numero non elevato di aziende e risulti caratterizzata da eterogeneità di approcci e interventi.

Tali risultanze confermano la necessità di promuovere sul territorio analisi e valutazioni per la predisposizione di linee guida per l'attuazione di politiche di conciliazione e la promozione del benessere organizzativo nelle imprese.

L'Ires Lucia Morosini, ente strumentale della CGIL Piemonte ha proposto un progetto che è stato realizzato in collaborazione con la Fondazione Vera Nocentini (organismo di ricerca della CISL Piemonte) e l'ENFAP (organismo di ricerca della UIL).

Con l'espressione "benessere organizzativo" si fa riferimento alla qualità dell'ambiente di lavoro e alla capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva mantenendo un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici, intesi come singoli, ma anche come gruppo.

Si riferiscono al "benessere organizzativo" aspetti rilevanti dei processi di cambiamento e di innovazione nelle imprese pubbliche e private come la valorizzazione dei e delle dipendenti, i rapporti interpersonali, l'ambiente fisico, la circolazione delle informazioni, l'organizzazione delle attività lavorative, l'equità del trattamento retributivo.

Rispettare le pari opportunità e favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita contribuisce ad aumentare il benessere organizzativo.

Con lo scopo di promuovere l'armonizzazione dei tempi e delle responsabilità della vita familiare, con quelli della vita lavorativa, dagli inizi degli anni '90 il termine "conciliazione" è stato inserito nei documenti ufficiali dell'Unione Europea. Conciliare significa sostanzialmente combinare ruoli e tempi diversi: del lavoro, per la famiglia e per sé. Si tratta di un tema cruciale per le pari opportunità perché, nonostante la conciliazione dei tempi di vita interessi sia gli uomini che le donne, è ancora su queste ultime che ricade la maggior parte del peso del lavoro di cura.

Inoltre, nonostante la legislazione europea e italiana promuova la parità di genere nel lavoro, le donne si trovano ancora in una situazione di "debolezza".

Secondo i dati dell'Osservatorio sul mercato del lavoro del Piemonte, nel 2008 le donne costituivano circa il 44% delle forze di lavoro, risultato di un lieve incremento rispetto all'anno precedente, con un tasso di occupazione del 57,1% (73,4% per i maschi) e un tasso di disoccupazione del 6,3% (4% per i maschi).

L'aumento quantitativo della presenza femminile nel mercato del lavoro continua ad accompagnarsi ad un divario di genere sul piano qualitativo ed a una condizione femminile di grande fragilità.

Le lavoratrici donne, infatti, incontrano maggiori difficoltà a entrare o rientrare, ad esempio dopo la maternità, nel mercato del lavoro ed è per loro più facile uscirne.

Inoltre, secondo un'indagine Isfol (Differenziali salariali e conciliazione, 2009), a parità di istruzione, le donne vengono inquadrare nei livelli più bassi e, a parità di inquadramento, hanno una retribuzione inferiore con meno possibilità di migliorare la posizione professionale e retributiva.

La presenza femminile nel mercato del lavoro incontra, poi, ostacoli nelle caratteristiche del welfare italiano (impostazione familistica, male breadwinner, scarsità di servizi...) e nel sistema degli orari dei servizi pubblici che non sono compatibili con le esigenze di chi è costretto a dividere il proprio tempo tra lavoro di cura e lavoro produttivo.

Le nazioni europee si trovano di fronte all'urgente problema, accentuato dai mutamenti demografici, dalla crescita dell'occupazione femminile e dal calo delle nascite, di garantire e rinnovare il patto tra i sessi. Uomini e donne, equiparati nei diritti e nei doveri, che si dividono gli obblighi lavorativi, formativi e familiari sono al centro del modello familiare che

si sta sviluppando in Europa. Oltre alla trasformazione del sistema dei servizi, è quindi auspicabile una ripartizione paritaria tra uomini e donne dei carichi di lavoro – pagato e non pagato –, al fine di rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana.

Le direttive europee sull'occupazione, inoltre, mirano a una partecipazione al lavoro più lunga e più ampia puntando come traguardo per il 2010 su una quota occupazionale generale del 70%, per le donne del 60%, valutando tali grandezze quali fondamentali a garantire gli standard di vita attuale e il finanziamento dei sistemi di welfare. Ma una partecipazione più ampia e più lunga è possibile solo in presenza di una organizzazione del lavoro più flessibile, in cui il lavoro retribuito possa essere compatibile con il lavoro di cura non retribuito e con il tempo libero.

L'Unione europea sta promuovendo una strategia di conciliazione e predisponendo direttive volte a sostenere e armonizzare i tempi di vita.

Va sottolineato che, rispetto ad altri Paesi europei, l'Italia è tra i Paesi più arretrati quanto alla condizione reale delle donne e non si sono concretizzati interventi nei servizi sociali in grado di supportare maggiormente il lavoro domestico e di cura, che come già ricordato, permane prevalentemente femminile.

Pur riconoscendo l'asimmetria implicita nell'attuale concezione della conciliazione, è quindi necessario favorire l'attivazione di misure non rivolte in via prioritaria alla componente femminile, ma anche alla componente maschile.

Quello della conciliazione è un sistema articolato per la complessità e la trasversalità delle sue misure, che abbracciano tutte le politiche che riguardano la vita quotidiana, di donne e uomini e per l'intreccio partecipativo di tre campi d'azione distinti e con interessi contrastanti: i singoli con i loro bisogni, le aziende, il territorio con l'insieme dei servizi.

L'equilibrio tra i tempi di vita non può che emergere da un patto sociale che chiama in causa attori diversi e che non può essere cercato soltanto attraverso la legislazione ma mediante la sperimentazione sul campo affidata alle parti sociali e agli accordi contrattuali.

In campo legislativo la legge 53/2000 interviene sulla fruizione dei congedi parentali, in particolare favore dei padri (congedo come diritto individuale, possibilità di diluire i congedi sui primi otto anni di vita del figlio/a, un mese in più dopo la fruizione di tre mesi di congedo, ecc.), con disposizioni innovative, ma ancora insufficienti.

Tale legge, il cui principale obiettivo, come indica l'art.1, consiste nel perseguire “un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione”, si ispira alla concezione

flessibile della vita lavorativa che include anche i periodi di non lavoro, intrecciata con il riconoscimento autonomo del lavoro di cura e con il diritto alla formazione permanente.

Le diverse misure potenzialmente applicabili nelle aziende, sulla base della legge 53/2000, riguardano la gestione del tempo familiare, con innovazioni nel sistema dei congedi, e l'organizzazione del lavoro con forme di flessibilità quali: part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni e orario concentrato.

Diverse variabili intervengono sulla possibilità di attuazione delle misure previste dalla legge: la dimensione dell'azienda, la cultura aziendale, la presenza di molte donne all'interno dell'azienda, la fascia generazionale più presente in azienda, l'immagine che un'azienda vuol dare di sé, ecc.

La legge, inoltre, prescrive la riorganizzazione del tempo sociale, il coordinamento da parte dei Comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche e la costituzione di associazioni denominate “ banche dei tempi” per favorire l'incontro di singoli e gruppi di cittadini che intendano scambiare tempo per impieghi di reciproca solidarietà.

Obiettivi generali dell'indagine:

- 1) costruzione di un quadro conoscitivo adeguato dell' organizzazione aziendale in Piemonte, con particolare riferimento alle buone prassi che riguardano le tematiche della conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, dei congedi parentali, del benessere organizzativo e dell'applicazione delle norme in materia di pari opportunità;
- 2) valutazione dei risultati e degli effetti della contrattazione di genere di secondo livello, anche nella prospettiva dell'analisi dei costi e benefici sociali;
- 3) formulazione di ipotesi per il miglioramento contrattazione decentrata sulle politiche di genere, in particolare sulla conciliazione e sul benessere organizzativo.

Punto di partenza:

La reale attuazione delle politiche di conciliazione nelle organizzazioni del lavoro è un obiettivo ancora lontano dal concretizzarsi.

Oggi le aziende iniziano a comprendere gli svantaggi della standardizzazione degli orari e della centralizzazione della gestione delle risorse, ma la sperimentazione delle potenzialità innovative che possono emergere dalla valorizzazione delle diversità, è ancora insufficiente.

La conciliazione non solo conviene ai lavoratori, ma anche alle aziende e alla società, come emerge da alcuni studi sull'argomento. Tuttavia, in Italia e nella nostra Regione i vantaggi e in particolare i costi e benefici della contrattazione di genere non sono stati ancora sufficientemente indagati.

Per quanto riguarda la società emerge che la conciliazione, favorendo il permanere delle donne nel mondo del lavoro, riduce i costi sociali (costi previdenziali e di malattia, costi di assistenza ai figli e parenti), garantisce la sostenibilità del sistema previdenziale, contribuisce al riequilibrio demografico e migliora la qualità della vita e il benessere del singolo e della società. Quanto alle aziende la conciliazione diminuisce l'assenteismo e il turn-over, accresce le motivazioni e la soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici diminuendone lo stress psicofisico, riduce i costi per la ricerca, l'assunzione e la formazione di nuovi collaboratori e collaboratrici, mantiene e accresce il know-how del capitale umano e migliora l'immagine dell'azienda rendendola più attrattiva.

Per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici, le politiche conciliative "aiutano" a mantenere un equilibrio tra lavoro e vita familiare, favoriscono un arricchimento professionale e ne riducono lo stress.

È necessario "educare alla conciliazione", formare competenze sia nel sindacato che nelle aziende che devono essere capaci di comprendere l'ambiente sociale e la molteplicità dei soggetti presenti nel mondo del lavoro, di interpretare le aspettative dei singoli e devono avere il coraggio di sperimentare politiche innovative, forme di flessibilità personalizzate e nuovi modelli organizzativi.

Occorre una trasformazione degli orari al fine di realizzare un equilibrio tra i tempi della produzione e le aspettative di chi lavora.

In questo contesto la contrattazione gioca un ruolo fondamentale e si colloca come centro regolatore tra le iniziative unilaterali dell'impresa e l'individualizzazione del rapporto di lavoro rispecchiando la legislazione vigente, colmando i vuoti e servendo da avanguardia.

Un altro aspetto importante nelle politiche dei tempi riguarda gli interventi conciliativi nel territorio che interessano i servizi pubblici e privati, gli incentivi ai piani territoriali sui tempi, il sistema dei trasporti ecc.

In campo territoriale va dato nuovo impulso alla contrattazione sociale, allo scopo di armonizzare le trasformazioni del mercato del lavoro, quelle del tessuto produttivo, con la riprogettazione dei servizi per la famiglia, per l'infanzia e per gli anziani.

Infine, occorre far conoscere ai lavoratori e alle lavoratrici i diritti che la legge garantisce e "risvegliare", nel caso fosse sopito, l'interesse per il rispetto degli stessi anche in un periodo di crisi economica come quello attuale in cui sembra già difficile avere un lavoro stabile.

La sfida è comprendere che una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in azienda (benessere organizzativo); e che un clima migliore in azienda è conseguenza anche di un'attenzione alle problematiche di genere e alle tematiche della conciliazione.

Azioni:

- 1) Ricognizione della normativa, della letteratura specializzata nonché della documentazione statistica esistente, per valutare, nella prospettiva di analisi di genere, le condizioni di lavoro nelle imprese del Piemonte, in particolare il rispetto delle pari opportunità;
- 2) Analisi degli accordi di secondo livello (aziende private) stipulati a partire dal 2000 (legge 53/2000) riguardanti le materie relative al benessere organizzativo e alla conciliazione: regolazione del salario variabile, conciliazione, part time, orari, politiche di carriera, tipologie contrattuali, partecipazione, comunicazione, benefits aziendali. L'Osservatorio sulla contrattazione aziendale di secondo livello, curato dall'Ires Lucia Morosini per conto della CGIL Piemonte, contiene le informazioni relative a poco più di 1.000 accordi;
- 3) Analisi di risultato delle politiche di conciliazione, allo scopo di valutare i principali effetti economici e sociali e la trasferibilità delle esperienze realizzate, con particolare riferimento alle "migliori pratiche". A tale proposito, sulla base delle indicazioni provenienti da testimoni privilegiati (interni ed esterni al mondo sindacale e delle associazioni imprenditoriali), ai rappresentanti di un campione significativo di aziende piemontesi (50) che si sono distinte per l'attivazione di efficaci politiche di genere, è stato somministrato un questionario semistrutturato allo scopo di esaminare punti di forza e di criticità delle esperienze di conciliazione attivate, il grado di trasferibilità, e di acquisire

elementi conoscitivi sui principali risultati ottenuti e su benefici e vantaggi per dipendenti e imprese.

- 4) Coinvolgimento dei rappresentanti delle aziende oggetto di indagine in un focus group allo scopo di raccogliere priorità e suggerimenti per l'elaborazione di Linee guida. Il focus group è una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone, invitate da uno o più moderatori a parlare tra loro, in profondità, dell'argomento oggetto di indagine. La sua caratteristica principale consiste nella possibilità di ricreare una situazione simile al processo ordinario di formazione delle opinioni, permettendo ai partecipanti di esprimersi attraverso una forma consueta di comunicazione, la discussione tra "pari". I soggetti coinvolti definiscono la propria posizione sul tema confrontandosi con altre persone.
- 5) Elaborazione del rapporto di ricerca .

1. Introduzione: l'analisi di contesto e le caratteristiche dell'occupazione e del sistema imprenditoriale femminili in Piemonte.

Quella che segue è una breve analisi di contesto sulle tematiche che direttamente o indirettamente riguardano l'oggetto della ricerca, la cui analisi dei risultati è presente nei prossimi capitoli del rapporto. L'obiettivo di queste prime pagine è quello di fornire un inquadramento generale che introduca la ricerca, finalizzata alla rilevazione di buone pratiche da adottare per rendere meno forti le disuguaglianze tra uomini e donne dal punto di vista occupazionale, in particolare per quanto riguarda gli interventi utili alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

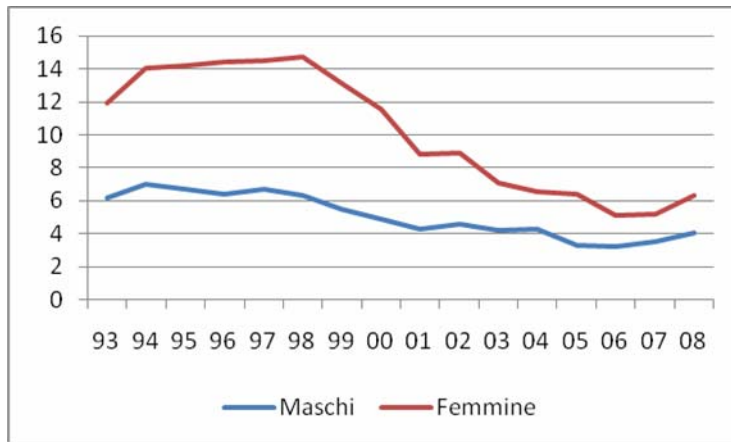
Vi sono diverse caratteristiche differenziate per genere nelle occupazioni: l'attività svolta, il tipo di contratto, il reddito, la segregazione orizzontale e verticale, le dinamiche di accesso e i problemi di permanenza nel mercato del lavoro. In queste pagine affronteremo solo alcune di queste tematiche, quali l'andamento occupazionale, il differenziale retributivo e l'imprenditoria femminile.

1.1 Andamento occupazionale

Volendo fornire un agile profilo statistico sul **lavoro femminile** nella Regione possiamo osservare come negli ultimi anni la crisi dell'industria ha portato a un aumento della disoccupazione maschile, favorendo invece le donne per via dell'espansione del terziario, dove tendenzialmente tendono a collocarsi.

Possiamo osservare come nel corso degli ultimi anni la presenza femminile tra gli occupati resti inferiore a quella maschile, ma con un significativo avvicinamento nel tempo (dovuto anche alla minore occupazione degli uomini), pur non raggiungendo l'obiettivo di Lisbona del 60% di occupate.

Tasso di disoccupazione 15-64 anni in Piemonte (1993-2008)

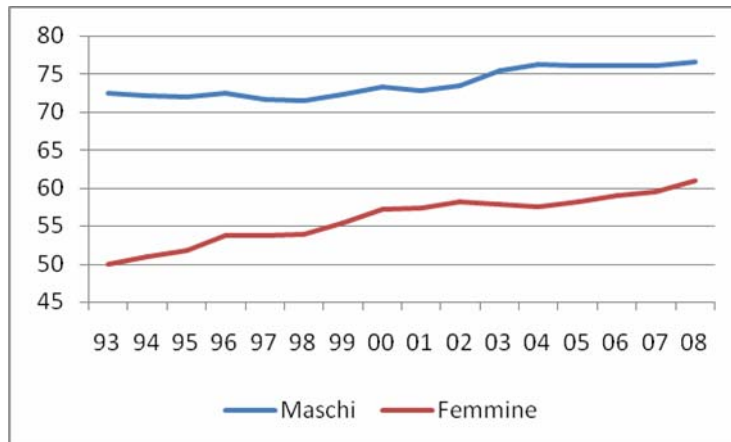


Tasso di occupazione 15-64 anni in Piemonte (1993-2008)



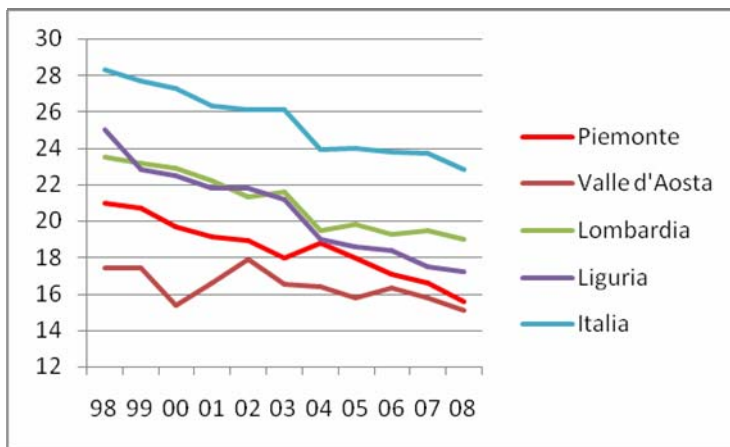
Occorre tuttavia ricordare che un calo del tasso di disoccupazione può anche essere dovuto al fatto che molte donne abbandonino la ricerca di un lavoro perché devono dedicarsi alla famiglia o dovrebbero accettare lavori poco qualificati rispetto al titolo di studio posseduto.

Tasso di attività 15-64 anni in Piemonte (1993-2008)

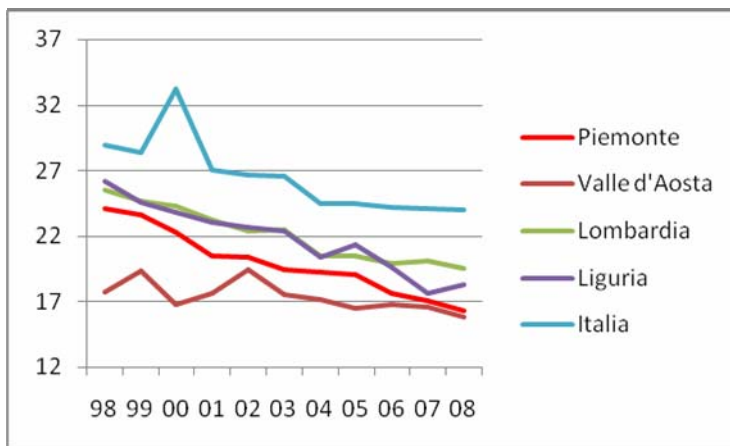


Diamo ora uno sguardo all'area Nord-Ovest, dove possiamo notare tendenze convergenti:

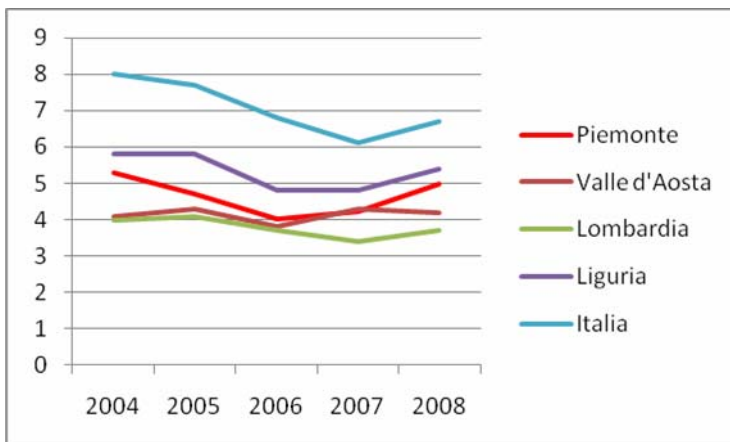
Differenza tra i tassi di attività maschili e femminili 15-64 anni nell'area Nord-Ovest (1998-2008)



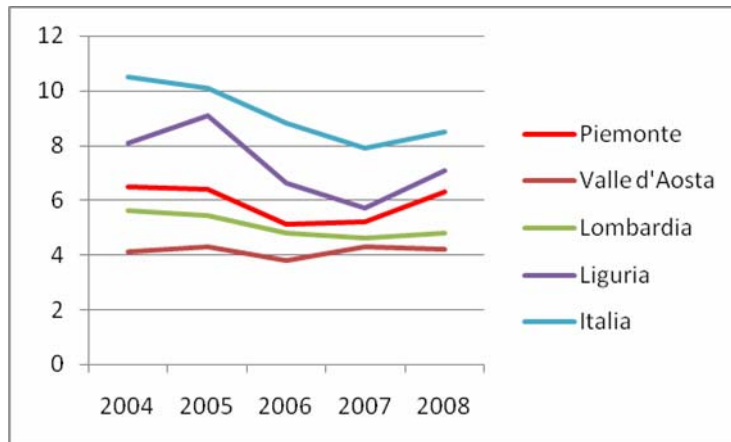
Differenza tra i tassi di occupazione maschili e femminili 15-64 anni nell'area Nord-Ovest (1998-2008)



Tasso di disoccupazione nell'area Nord-Ovest (2004-2008)



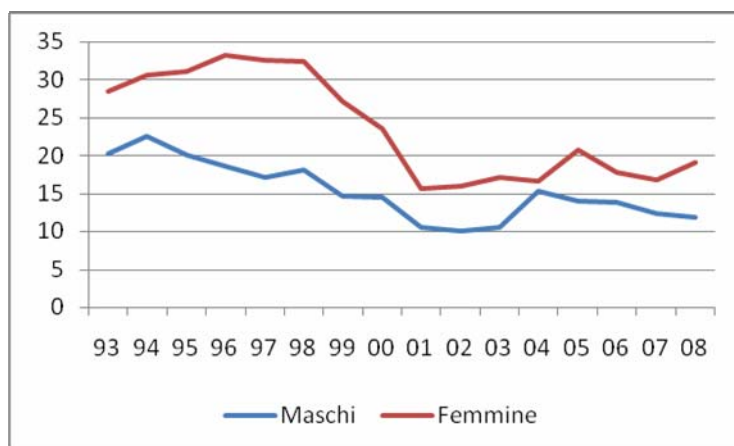
Tasso di disoccupazione femminile nell'area Nord-Ovest (2004-2008)



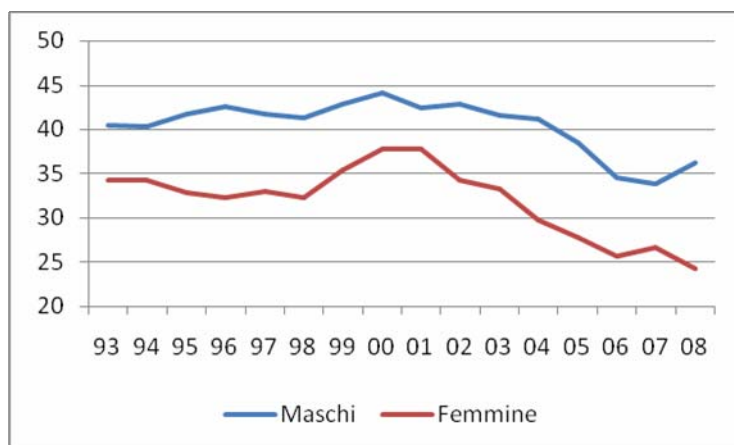
Notiamo infatti una tendenza alla riduzione dello scarto tra i tassi di attività e di occupazione tra maschi e femmine, con il Piemonte che presenta uno scarto tendenzialmente minore rispetto all'area Nord-Ovest e in riduzione. Il tasso di disoccupazione è in crescita negli ultimi anni e quello femminile è più incisivo rispetto ad altre regioni.

È necessario dare anche uno sguardo al **mondo giovanile**. Si può riscontrare una generale difficoltà per tutti i giovani nell'ingresso nel mondo del lavoro. Se da una parte le «giovanissime» non sono ancora nel mercato del lavoro perché ancora nel percorso educativo, dall'altra per le donne è comunque più difficile sia l'entrata che la stabilizzazione (per via di titoli di studio meno competitivi, forza lavoro caratterizzata da atipicità e instabilità e pregiudizi e non convenienza all'assunzione da parte dei datori di lavoro per via della loro età fertile). L'aumento del tasso di occupazione è dovuto anche alla crescita del lavoro atipico, che offre più vantaggi in termini di flessibilità (e quindi conciliazione vita-lavoro), ma anche svantaggi sul profilo professionale.

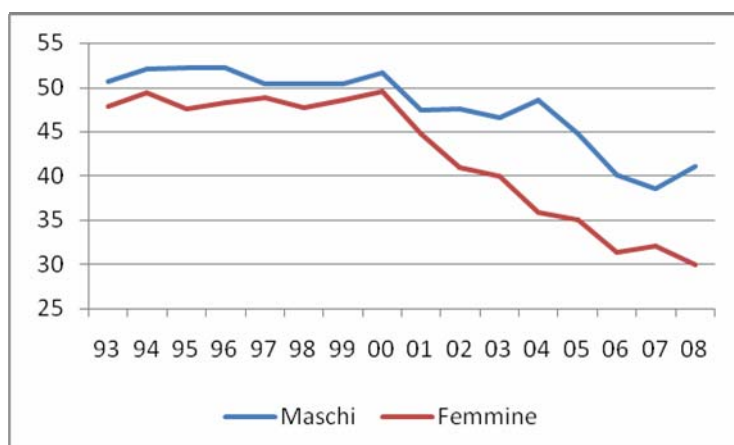
Tasso di disoccupazione 15-24 anni in Piemonte (1993-2008)



Tasso di occupazione 15-24 anni in Piemonte (1993-2008)

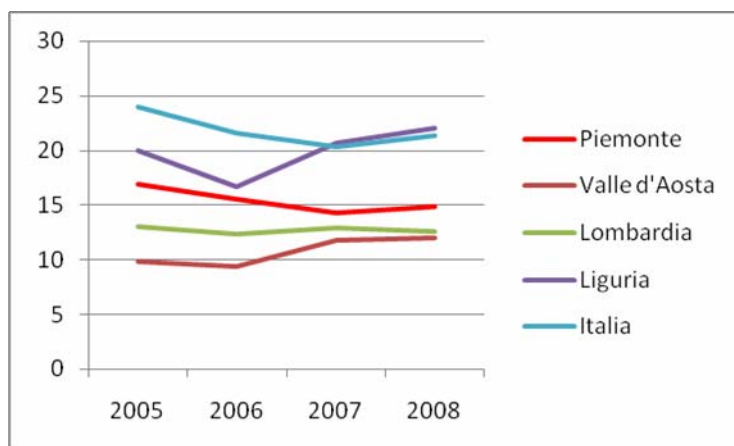


Tasso di attività 15-24 anni in Piemonte (1993-2008)

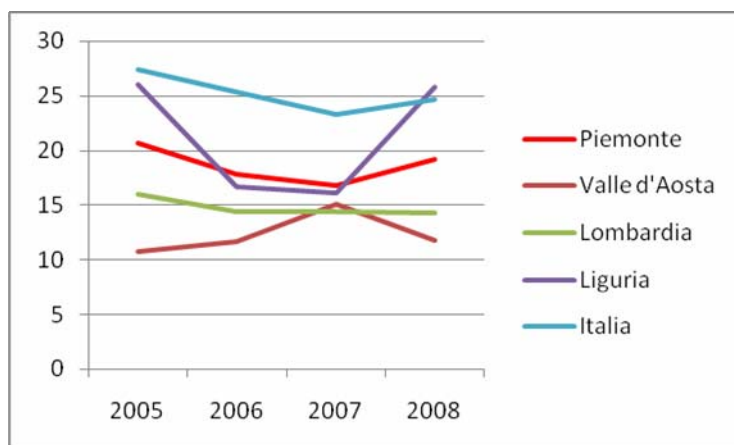


Diamo ora uno sguardo all'area Nord-Ovest:

Tasso di disoccupazione 15-24 anni nell'area Nord-Ovest (2005-2008)



Tasso di disoccupazione femminile 15-24 anni nell'area Nord-Ovest (2005-2008)



Possiamo notare una tendenza, per il Piemonte, simile al quadro italiano, dove la disoccupazione giovanile femminile è cresciuta per le ragioni sopra descritte.

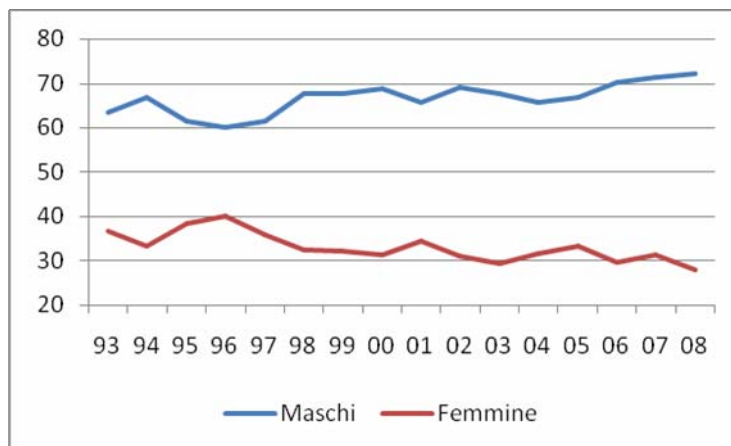
1.2 Settori di attività

Un'altra tematica d'interesse è la concentrazione che le donne tendono ad avere in determinati lavori o professioni (**segregazione orizzontale**), che si sono progressivamente femminilizzate. Le donne sono soprattutto presenti in determinati segmenti (servizi alla

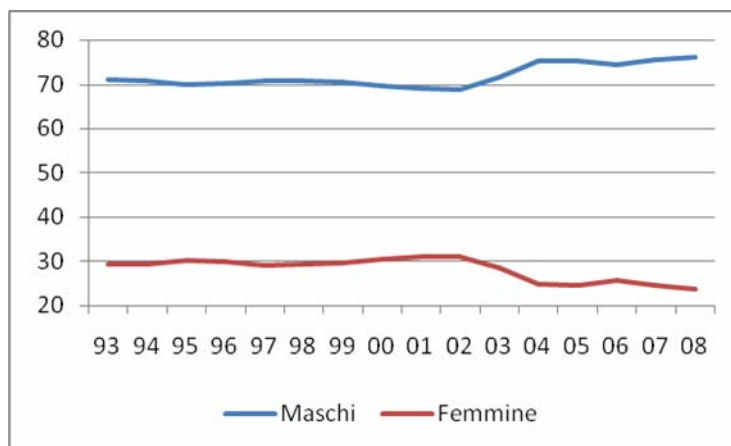
persona e terziario pubblico), in specifiche occupazioni (segretarie, infermiere, commesse, estetiste, parrucchiere, estetiste, domestiche, maestre, assistenti sociali).

La distribuzione della presenza femminile nei diversi settori di attività economica evidenzia la forte concentrazione nei servizi (in particolare nell'istruzione, nella sanità, nel commercio e nei servizi alle imprese), tendenza questa che non accenna a diminuire nel tempo.

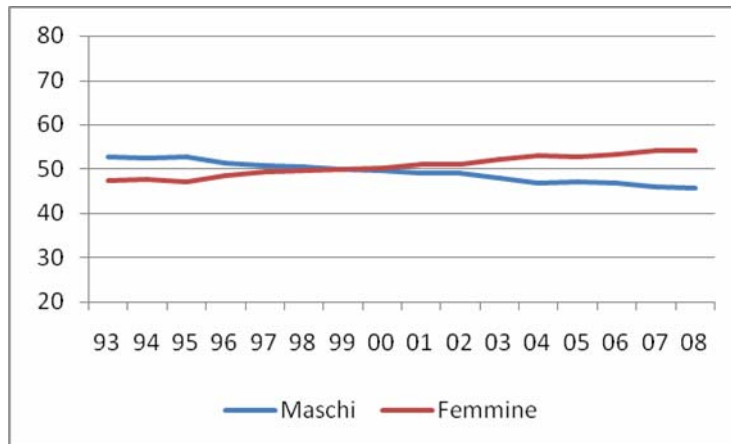
Occupati nel settore agricoltura in Piemonte, distribuzione di genere (1993-2008)



Occupati nel settore industria in Piemonte, distribuzione di genere (1993-2008)



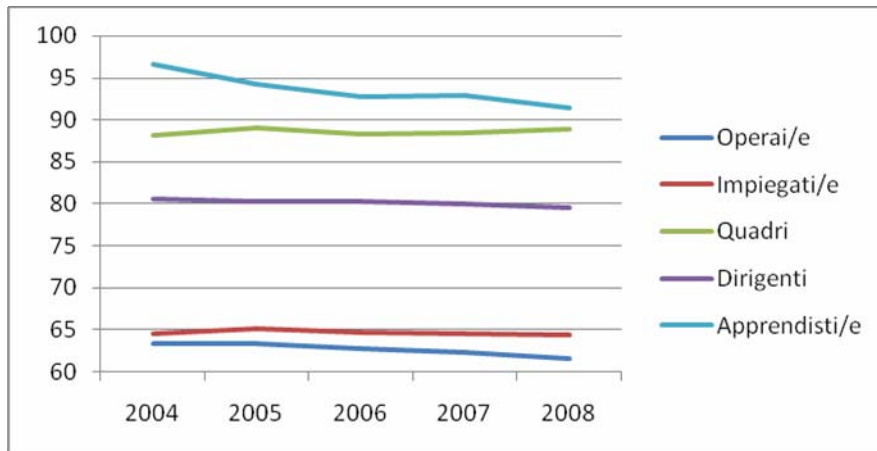
Occupati in altre attività in Piemonte, distribuzione di genere (1993-2008)



1.3 Differenziale retributivo

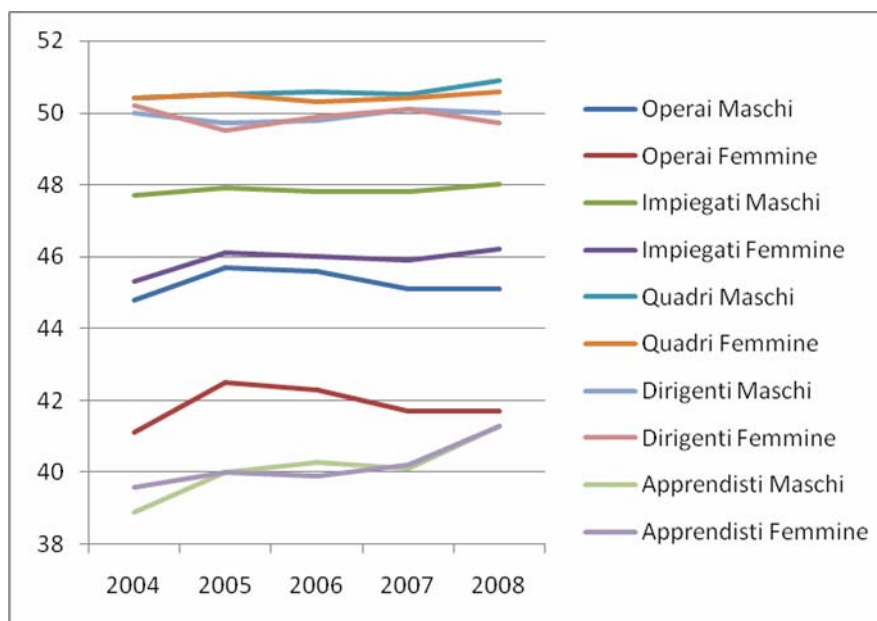
L'esistenza di un significativo differenziale di genere è un risultato ricorrente negli studi sul mercato del lavoro italiano, con le donne che ricevono remunerazioni considerevolmente inferiori rispetto agli uomini. Ciò è dovuto, al livello di istruzione posseduto, al numero di ore lavorate, al tipo di contratto, al livello raggiunto nella progressione di carriera, alla dimensione dell'impresa e altri fattori.

Retribuzioni nell'anno in Piemonte, rapporto tra maschili e femminili (2004-2008)



Mentre quadri, impiegate e dirigenti mostrano differenziali costanti negli ultimi anni, operaie e apprendiste hanno visto una maggiore riduzione della retribuzione nei confronti dei colleghi maschi.

Settimane retribuite nell'anno in Piemonte (2004-2008)



Le settimane retribuite nell'anno sono pressoché simili per apprendisti, dirigenti e quadri (anche in tendenza), mentre lo scarto è più evidente per impiegati/impiegate e operai/operaie, mantenendo comunque una tendenza simile.

1.4 Imprenditoria femminile

Vi sono occupazioni femminili particolarmente emblematiche di una condizione di disparità. Due di esse sono le libere professioniste e le donne manager. Per quanto riguarda le libere professioni si può dire che la presenza femminile è molto inferiore a quella maschile. Non certo perché esistano vincoli giuridici, quanto più per l'assenza delle condizioni che possano permettere di mettere in pratica questa scelta, dove la gravidanza può risultare problematica e dove alcuni settori sono tipicamente maschili (fatto salvo per alcuni settori, quali per esempio le parrucchiere o le estetiste).

Le donne manager vedono invece la segregazione verticale ostacolare il raggiungimento delle posizioni apicali, soprattutto nel settore industriale mentre già più consistente è la presenza femminile nella pubblica amministrazione dove da sempre si trova il maggior numero di donne manager. In generale si osserva un maggior numero di donne nell'area amministrativa e commerciale. Nel nostro Paese risultano particolarmente importanti i legami di famiglia, aumentando in esse le possibilità di carriera nelle aziende familiari.

Si tratta di ruoli che richiedono un grande disponibilità di tempo, in cui per le donne è necessario spesso dimostrare di essere più brave degli uomini per essere riconosciute e dove può nascere frustrazione nell'interrogarsi se sia valsa la pena di rinunciare alla vita privata per la carriera (le donne in tali posizioni tendono ad essere più single degli uomini, e tendono ad avere figli molto meno dei loro colleghi uomini).

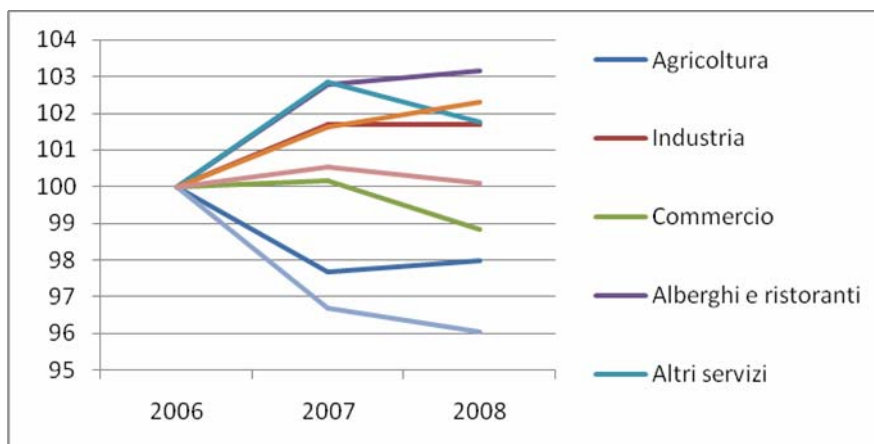
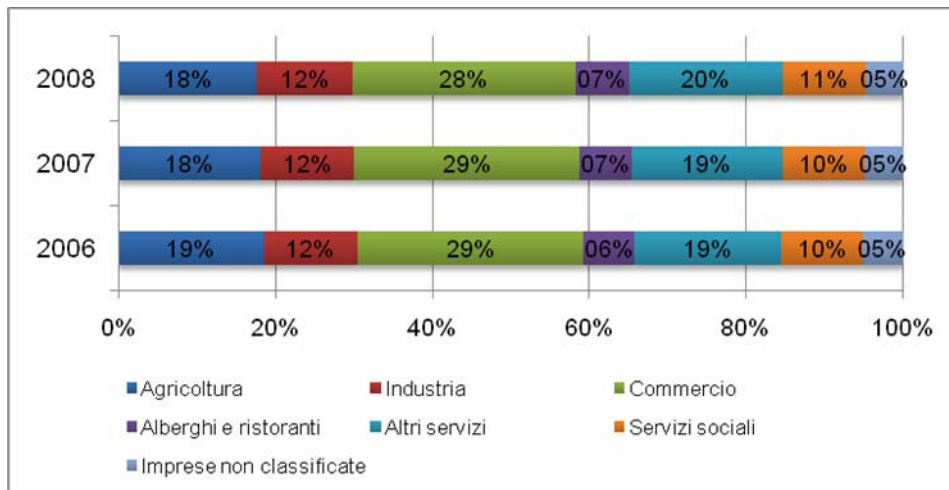
Diamo ora un sguardo alle imprese femminili¹ in Piemonte:

¹ La circolare n° 1151489 22/11/2002, art. 1.2 del Min. Att. Produttive definisce imprese femminili:

- le imprese individuali in cui il titolare sia una donna;
- le società di persone e le società cooperative in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute;
- le società di capitali in cui le donne detengano almeno i due terzi delle quote di capitale e costituiscano almeno i due terzi del totale dei componenti dell'organo di amministrazione.

Movimento anagrafico delle imprese femminili per settore di attività economica in Piemonte (2003-2008)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agricoltura	21789	21399	21127	20610	20128	19722
Industria	10926	11161	11486	13154	13375	13603
Commercio	29318	29709	30026	31935	31991	31615
Alberghi e ristoranti	6011	6207	6372	7150	7348	7580
Altri servizi	17451	18081	18971	20786	21377	21756
Servizi sociali	10795	10987	11097	11437	11621	11888
Imprese non classificate	759	626	398	5684	5496	5278
Totale	97049	98170	99477	110756	111336	111442



A partire dal 2006 ha avuto luogo una modifica nella classificazione delle imprese, che rende difficilmente paragonabili i dati prima di questo anno. Negli ultimi anni si può riscontrare un aumento di imprese femminili nelle settore alberghiero e della ristorazione e nei servizi sociali.

Le cariche ricoperte dalle imprenditrici femminili per settori di attività economica e forma giuridica in Piemonte, valori assoluti (2006-2008)

		Società di capitale	Società di persone	Imprese individuali	Cooperative	Consorzi	Altre forme	Totale
	2006	360	2631	20060	404	24	37	23516
Agricoltura	2007	379	2708	19567	411	24	38	23127
	2008	346	2814	19150	436	25	31	22802
	2006	18778	18659	5950	947	84	84	44502
Industria	2007	18456	18344	5958	895	74	84	43811
	2008	18264	18066	6000	846	75	93	43344
	2006	10952	24291	23787	287	57	103	59477
Commercio	2007	10759	24243	23740	276	51	108	59177
	2008	10619	24050	23355	303	50	112	58489
	2006	1510	13478	3976	112	1	67	19144
Alberghi e ristoranti	2007	1559	13939	3978	119	1	56	19652
	2008	1565	14305	4015	120	0	57	20062
	2006	18042	40738	8095	2497	447	300	70119
Altri servizi	2007	17779	40662	8256	2512	466	324	69999
	2008	17964	40739	8573	2608	628	642	71154
	2006	2515	6316	9319	1801	192	629	20772
Servizi sociali	2007	2395	6434	9401	1879	181	684	20974
	2008	1916	6091	9429	1736	70	445	19687
	2006	3896	17111	60	817	152	89	22125
Imprese non classificate	2007	3438	16346	74	776	176	77	20887
	2008	3252	15535	68	768	162	88	19873
	2006	56053	123224	71247	6865	957	1309	259655
Totale	2007	54765	122676	70974	6868	973	1371	257627
	2008	53926	121600	70590	6817	1010	1468	255411

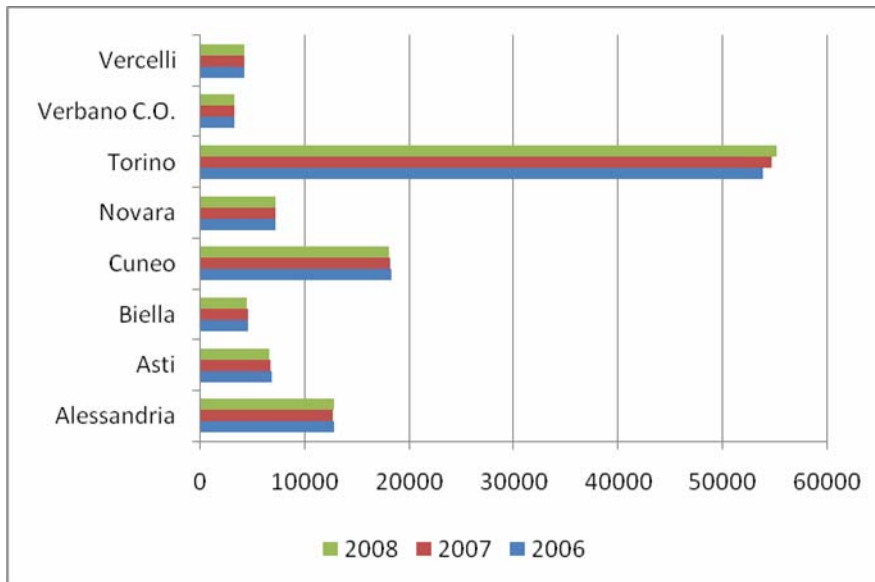
Le cariche ricoperte dalle imprenditrici femminili per settori di attività economica e forma giuridica in Piemonte, distribuzione (2006-2008)

		Società di capitale	Società di persone	Imprese individuali	Cooperative	Consorzi	Altre forme	Totale
Agricoltura	2006	1,5	11,2	85,3	1,7	0,1	0,2	100,0
	2007	1,6	11,7	84,6	1,8	0,1	0,2	100,0
	2008	1,5	12,3	84,0	1,9	0,1	0,1	100,0
Industria	2006	42,2	41,9	13,4	2,1	0,2	0,2	100,0
	2007	42,1	41,9	13,6	2,0	0,2	0,2	100,0
	2008	42,1	41,7	13,8	2,0	0,2	0,2	100,0
Commercio	2006	18,4	40,8	40,0	0,5	0,1	0,2	100,0
	2007	18,2	41,0	40,1	0,5	0,1	0,2	100,0
	2008	18,2	41,1	39,9	0,5	0,1	0,2	100,0
Alberghi e ristoranti	2006	7,9	70,4	20,8	0,6	0,0	0,3	100,0
	2007	7,9	70,9	20,2	0,6	0,0	0,3	100,0
	2008	7,8	71,3	20,0	0,6	0,0	0,3	100,0
Altri servizi	2006	25,7	58,1	11,5	3,6	0,6	0,4	100,0
	2007	25,4	58,1	11,8	3,6	0,7	0,5	100,0
	2008	25,2	57,3	12,0	3,7	0,9	0,9	100,0
Servizi sociali	2006	12,1	30,4	44,9	8,7	0,9	3,0	100,0
	2007	11,4	30,7	44,8	9,0	0,9	3,3	100,0
	2008	9,7	30,9	47,9	8,8	0,4	2,3	100,0
Imprese non classificate	2006	17,6	77,3	0,3	3,7	0,7	0,4	100,0
	2007	16,5	78,3	0,4	3,7	0,8	0,4	100,0
	2008	16,4	78,2	0,3	3,9	0,8	0,4	100,0
Totale	2006	21,6	47,5	27,4	2,6	0,4	0,5	100,0
	2007	21,3	47,6	27,5	2,7	0,4	0,5	100,0
	2008	21,1	47,6	27,6	2,7	0,4	0,6	100,0

Dalle tabelle possiamo osservare le diverse distribuzioni per forma giuridica e settore delle imprese femminili piemontesi. Non si osservano mutamenti di rilievo (salvo nei servizi sociali, ovvero il passaggio di molte imprese da società di capitale a imprese individuali).

Movimento anagrafico delle imprese femminili per provincia (2006-2008)

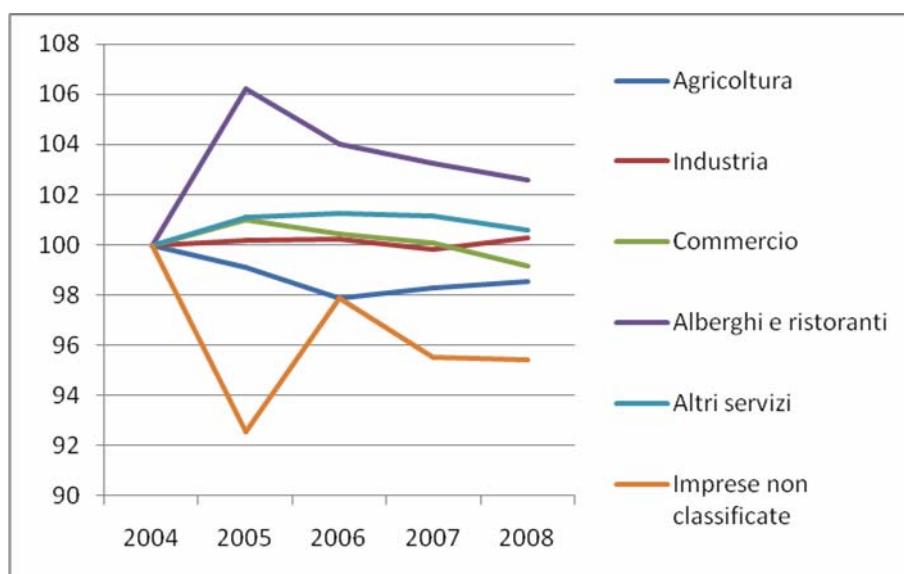
	2006	2007	2008
Alessandria	12718	12688	12734
Asti	6772	6734	6583
Biella	4560	4532	4472
Cuneo	18289	18158	17977
Novara	7177	7181	7216
Torino	53829	54632	55060
Verbano C.O.	3266	3249	3215
Vercelli	4145	4162	4185
Piemonte	110756	111336	111442



Guardando alle imprese per provincia possiamo osservare un aumento che ha coinvolto in particolar modo la provincia di Torino, mentre si osserva una leggera riduzione per la provincia di Cuneo e di Asti.

Donne imprenditrici in imprese registrate in Piemonte per settore di attività economica (2004-2008)

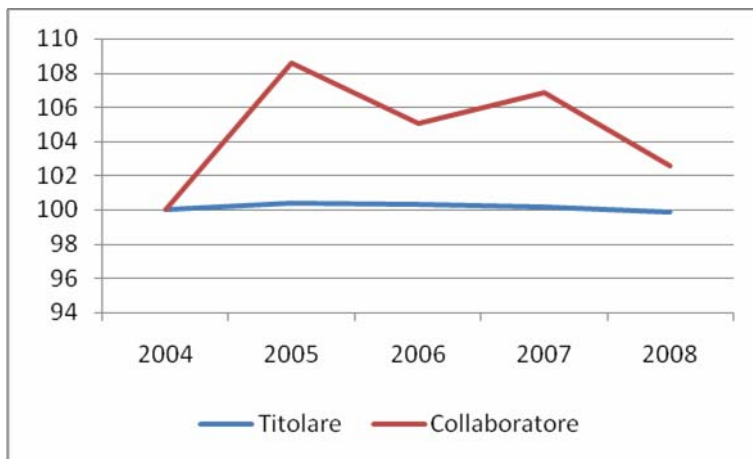
	2004	2005	2006	2007	2008
Agricoltura	23693	23478	22978	22580	22252
Industria	35240	35308	35394	35327	35434
Commercio	52763	53277	53506	53536	53094
Alberghi e ristoranti	15811	16793	17467	18034	18502
Altri servizi	76088	76931	77881	78778	79249
Imprese non classificate	22051	20412	19975	19083	18214
Totale	225646	226199	227201	227338	226745



Si osserva un andamento costante negli ultimi per quanto riguarda l'industria, una riduzione per l'agricoltura e un aumento nel settore alberghiero e della ristorazione.

Artigiani: numero iscritti in Piemonte (2004-2008)

	Titolare			Collaboratore		
	M	F	Tot	M	F	Tot
2004	134619	27588	162207	11725	8632	20357
2005	136057	27645	163702	11880	8515	20395
2006	137399	27701	165100	11989	8446	20435
2007	139380	28002	167382	12305	8459	20764
2008	139488	28102	167590	12259	8344	20603



Il grafico mostra il rapporto tra titolari e collaboratrici femmine e maschi nell'artigianato. Se il rapporto tra i titolari è rimasto pressoché immutato, tra i collaboratori si è assistito ad un aumento del divario, in diminuzione nell'ultima annata considerata.

2. Analisi degli accordi archiviati nell'Osservatorio sulla contrattazione aziendale di secondo livello e verifica dello stato di attuazione

1. Introduzione

Nell'ambito del progetto "Analisi e valutazione dell'attuazione delle politiche di genere e degli effetti della contrattazione di secondo livello nelle aziende piemontesi", affidato dalla Consigliera di Parità regionale del Piemonte e dalla Commissione regionale per le Pari Opportunità all'IRES Lucia Morosini, alla Fondazione Vera Nocentini e all'ENFAP, all'interno delle azioni di ricerca finalizzate ad approfondire la conoscenza del panorama aziendale piemontese, è stato predisposto il seguente rapporto, con l'intento di fornire chiavi interpretative utili in sede di decision making locale.

Ancor più urgente si presenta un'analisi di tal tipo nella congiuntura attuale, in cui la fragile tenuta o la mancata tenuta del sistema economico, rende impellente e necessario l'intervento dei diversi attori sociali per sanare difficoltà e, ancor di più, per tutelare soggetti, come le donne, tradizionalmente vulnerabili nel mercato del lavoro. In tale contesto le politiche di pari opportunità in azienda possono rappresentare l'occasione per riprogrammare una crescita economica, valorizzando il potenziale di una forza lavoro, ancora troppo spesso vittima di modelli culturali e sociali, che ne limitano le prestazioni lavorative.

Già una veloce lettura degli ultimi dati sull'andamento in calo dell'occupazione femminile in Italia², nonché in Piemonte³, può mostrare quanto sia necessario ragionare sulla dimensione proposta e sulle misure di incentivazione e facilitazione dell'occupazione femminile.

In tale cornice contestuale si colloca il lavoro proposto.

Il report, in base agli obiettivi stabiliti in fase progettuale, è distinto in due sezioni.

² Nel 2008, le donne occupate erano soltanto il 47,2 per cento; gli uomini occupati il 70,3 per cento. Secondo le stime provvisorie ISTAT, il tasso di occupazione femminile in Italia a dicembre 2009 era pari al 46,3 per cento, ben lontano, quindi, dagli obiettivi di Lisbona del 60% entro il 2010, in aumento rispetto a novembre di 0,1 punti percentuali e in diminuzione di 0,5 punti percentuali rispetto a dicembre 2008. Il tasso di occupazione maschile risulta pari al 68 per cento, registrando una riduzione di 0,1 punti percentuali nell'ultimo mese e di 1,6 punti percentuali negli ultimi dodici mesi. Si tratta dunque di una situazione che mostra criticità nel complesso (www.istat.it)

³ Per i dati relativi al Piemonte si può fare riferimento al "*Piemonte in cifre*", Annuario statistico regionale della Camera di Commercio di Torino, che attesta un tasso di occupazione femminile pari al 57,1% e un tasso di occupazione maschile pari al 73,3% nel 2008. Si tratta, dunque, di dati positivi rispetto all'andamento nazionale per lo stesso anno ma che è meno ottimista se letto insieme ad un contemporaneo aumento del tasso di disoccupazione regionale generale che è passato dal 4,2% del 2007 a circa il 5% del 2008, con un gap di genere di circa 2 punti percentuali in quanto si registra il 3,7 per gli uomini e il 6,1% per le donne (Cfr. IRES Piemonte, 2009)

La prima parte è il risultato dell'analisi degli accordi archiviati nell'“*Osservatorio sulla contrattazione aziendale di secondo livello*”, curato dall'IRES Lucia Morosini per conto della CGIL Piemonte.

Ad una breve descrizione della struttura dell'Osservatorio, segue una altrettanto breve presentazione del contenuto del database.

A questa, si aggiunge un'analisi più approfondita degli accordi inerenti le pari opportunità, oggetto di interesse del nostro progetto. È bene precisare che la riflessione non ha riguardato i meri accordi classificati, secondo la denominazione utilizzata dall'Osservatorio, come “pari opportunità”, ma, poiché fine dell'indagine è conoscere la diffusione e l'applicazione di politiche di conciliazione nelle aziende piemontesi, l'attenzione si è spostata anche su quegli accordi relativi ad argomenti e misure a cui, la letteratura di genere, tradizionalmente riconosce un impatto diretto o indiretto sulla condizione femminile. In tal senso, utile è parsa la riflessione su strumenti come il part time, il telelavoro, la banca ore, i congedi di maternità e parentali.

Per ogni tema trattato dagli accordi viene proposta una descrizione quantitativa seguita da una riflessione qualitativa sul contenuto degli accordi, limitando l'analisi a quelli siglati dopo il 2000.

Attenzione particolare è stata dedicata, inoltre, al tema del “salario variabile”, specie quando legato alla presenza, in quanto motivo di origine di un differenziale tra chi è più presente e chi è meno presente, anche se lo è perché titolare di compiti di cura. Difatti, essendo più frequenti le assenze femminili, le lavoratrici risultano più sfavorite.

Nella seconda parte, infine, si dà conto, da un lato, di una serie di accordi estratti dalla banca dati e non, relativi ad alcune imprese del settore privato che hanno sottoscritto accordi integrativi nelle materie di nostro interesse, e, dall'altro, si riportano i risultati emersi dalla somministrazione di un questionario semi strutturato alle aziende medesime e/o ai delegati sindacali di riferimento, volti a fornire indicazioni sullo stato di attuazione degli accordi considerati.

Intento finale è quello di ampliare la conoscenza sulla contrattazione di secondo livello negli ambiti ritenuti rilevanti per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

1.2 Le prassi della contrattazione

La contrattazione di secondo livello è la trattativa volta ad integrare il contratto collettivo nazionale di lavoro e si differenzia in contrattazione aziendale e contrattazione territoriale.

La prima avviene a livello di singole aziende o gruppi industriali e coinvolge la direzione aziendale, il sindacato interno e/o il sindacato territoriale.

La contrattazione territoriale avviene tra le parti sociali presenti in un determinato territorio e può svolgere la funzione di contrattazione di secondo livello per le imprese e i lavoratori che non hanno la contrattazione aziendale⁴.

La contrattazione di secondo livello, in genere, integra il contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente alle materia di retribuzione (Premio di Risultato), orario, condizioni di lavoro, ambiente e sicurezza, formazione. Per tale motivo, essa risulta occasione di analisi delle relazioni industriali esistenti e, quindi, opportunità di verifica della risposta delle aziende alle istanze dei dipendenti, emergenti a livello territoriale e contestuale, nonché di accertamento dell'attuazione di normative di impianto nazionale. L'interesse di analisi per questo livello può, dunque, essere esplicitato nel suo essere allo stesso tempo strumento di recepimento di dinamiche aziendali e fonte di arricchimento per la tutela del lavoratore e della lavoratrice e per l'esercizio dei diritti.

Questo risulta ancora più vero se considerato alla luce della trasformazioni nei rapporti di lavoro registrata a partire dagli anni '90, in conseguenza delle quali la contrattazione di secondo livello assume un ruolo sussidiario rispetto alla contrattazione nazionale e diviene sempre più decisiva nell'applicazione di forme di regolamentazione del rapporto di lavoro⁵.

Tanto più, la contrattazione di secondo livello può essere il contesto di concertazione migliore rispetto a misure che riguardano più da vicino il tema della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita familiare, domestica e personale. Discutere, quindi, di quanto la contrattazione aziendale si mostri *family friendly* può essere l'occasione per conoscere buone prassi da valorizzare o punti di debolezza sui quali intervenire. Un processo di intervento e programmazione, *bottom up*, infatti, può risultare funzionale per domande sociali la cui previsione potrebbe rivelarsi meno immaginabile ad un livello macro.

⁴Baglioni M., *Governare la contrattazione, La relazione industriale in un contesto locale*, Franco Angeli, Milano, 1997.

⁵Rilevanti, a questo proposito, risultano le riforme introdotte con la legge 196/97, "Norme in materia di promozione dell'occupazione", con il d.lgs. D. Lgs. 368 "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" e con la legge 30/03, "Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

L'IRES Lucia Morosini cura, per conto della CGIL Piemonte, l'Osservatorio sulla contrattazione aziendale di secondo livello per rispondere all'esigenza di conoscere le iniziative del sindacato nelle politiche che hanno un effetto diretto sulle lavoratrici e i lavoratori. Esso risponde all'ormai predominante logica di azione di decentramento e partecipazione dal basso affermatasi, negli ultimi decenni, nel nostro sistema democratico, dal livello politico a quello istituzionale, da quello economico a quello amministrativo.

1.3 Struttura dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello

La prima azione intrapresa ha riguardato l'analisi dell'*Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello*.

Il database in cui vengono archiviati gli accordi frutto della contrattazione di secondo livello contiene molte informazioni, che risultano essere utili parametri in fase di ricerca:

1) dati relativi al contratto, ad esempio: data di stipula e scadenza; CCNL di riferimento; tipo di accordo integrativo/gestionale o difensivo; livello del contratto (aziendale, di gruppo, territoriale), firmatari, argomenti trattati, ecc.

2) dati relativi all'azienda, ad esempio: denominazione dell'azienda, forma giuridica, comprensorio e comune, dimensioni (numero di addetti in classi⁶), ecc.

Gli accordi sono catalogati secondo una classificazione uniforme per tutte le strutture regionali, articolata in 13 capitoli e 70 voci:

AS- AMBIENTE E SALUTE

AS01- Ambiente esterno

AS02- Ambiente interno

AS03- Prevenzione

AS04- 626, RLS

AS05- Formazione su ambiente, salute e prevenzione

CA- CRISI AZIENDALI, RICONVERSIONI, RISTRUTTURAZIONI

CA01- Cassa integrazione

⁶ La classificazione utilizzata nell'archivio ancora non tiene conto dei recenti aggiornamenti normativi e in particolare Le classi utilizzate nel database sono: meno di 5, 6-15, 16-50, 51-200, 201-500, 501-1000, 1001-5000, oltre 5001 addetti. La nuova classificazione, introdotta con l'atto 2003/361/CE e recepita dall'Italia con decreto ministeriale delle Attività produttive del 18 aprile 2005, prevede invece la seguente classificazione:

microimpresa: organico inferiore a 10 persone e fatturato o totale di bilancio annuale non superiore 2 milioni di euro;

piccola impresa: organico inferiore a 50 persone e il fatturato o il totale del bilancio annuale non superiore 10 milioni di euro;

media impresa: organico inferiore a 250 persone e il i fatturato non superiore a 50 milioni di euro o il totale di bilancio annuale non superiore a 43 milioni di euro;

grande impresa: se supera i limiti del precedente punto.

CA02- Contratti di solidarietà

CA03- Mobilità esterna

CA04- Prepensionamenti

CA05- Licenziamenti collettivi

CA06- Outplacement

CA07- Altri strumenti

DS- DIRITTI E PRESTAZIONI SOCIALI

DS01- Malattia/infortunio

DS02- Maternità, Paternità

DS03- Lavoratori stranieri

DS04- Tutela di particolari categorie (handicap, Tossicodipendenza, ecc...)

DS05- Diritti e prestazioni sociali

FO-FORMAZIONE

FO01- Formazione aziendale/continua

FO02- Diritto allo studio

MQ- MANSIONI, QUALIFICHE

MQ01- Inquadramenti

MQ02- Mobilità professionale

MQ03- Quadri/posizioni organizzative

OC-OCCUPAZIONE, RAPPORTO DI LAVORO

OC01- Mantenimento

OC02- Aumento

OC03- Tempo indeterminato

OC04- Tempo determinato/stagionali

OC05- Apprendistato

OC06- Contratti di Formazione e Lavoro

OC07- Forme di Lavoro Temporaneo (es. Interinale)

OC08- Part time

OC09- Domicilio, telelavoro

OC10- Co.co.co.

OG-ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

OG01- Cambiamento

OG02- Missioni, Trasferte

OG03- Prestazione, cariche di lavoro, ritmi, pause

OG04- Appalti, esternalizzazioni, decentramento

OR- ORARIO DI LAVORO

OR01- Orario contrattuale aziendale, flessibilità in ingresso, reperibilità

OR02- Multiperiodale

OR03- Banca Ore

OR04- Straordinario

OR05- Turni

OR06- Ferie, Permessi/Aspettative, Congedi

OR07- Riposi/R.O.L.

OR08- Part time

PA-PARI OPPORTUNITA'

PA01- Pari Opportunità/Azioni Positive

PA02- Molestie

PI-POLITICHE INDUSTRIALI

PI01- Riassetto Aziendali

PI02- Investimenti

PR-PREVIDENZA E SANITA' INTEGRATIVA

PR01- Previdenza integrativa

PR02- Sanità integrativa

RS-RAPPORTI SINDACALI

RS01- Diritti: RSU, Coordinamenti

RS02- Assemblee

RS03- Permessi Sindacali

RS04- Agibilità

RS05- Concertazione/Procedure e materie di contrattazione

RS06- Informazione

RS07- Organismi bilaterali

TE- TRATTAMENTO ECONOMICO

TE01- Retribuzione di base aziendale:superm.,terzi elem., premi di prod. Non var.

TE02- Mensilità aggiuntive

TE03- Indennità, Fedeltà/Anzianità, Una tantum

TE04- Salario variabile

TE05- Salario variabile per obiettivi finanziari

TE06- Salario variabile per obiettivi produttivi

TE07- salario variabile collegato alla presenza

TE08- Salario variabile: altri criteri

TE09- Doppie regimi/Salario di ingresso

TE10- TFR

TE11- Mensa

Ogni accordo archiviato viene classificato facendo corrispondere ad un brano dell'accordo una voce di classificazione tra quelle elencate. Le voci di classificazione non coprono tutto l'arco di contenuti possibili. Può capitare di conseguenza che non tutto il testo di un accordo possa essere classificato nelle voci.

1.4 Alcuni dati sull'osservatorio

L'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello contiene 1010 accordi stipulati in Piemonte in tre differenti tornate: 1° fino al 1999; 2° dal 2000 al 2003; 3° dal 2004 ad oggi. La maggior parte degli accordi risale all'ultimo periodo indicato.

Le aziende coinvolte nella contrattazione risultano essere 635⁷.

Tabella 1: Accordi e tornate contrattuali (percentuali di colonna)

Tornate contrattuali	Numero di accordi	%
fino al 1999	113	11,2
dal 2000 al 2003	345	34,3
dopo il 2004	548	54,5
Totale	1006*	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore a 1010 perché mancano i dati relativi a 5 imprese

La maggior parte degli accordi riguarda aziende con un numero di dipendenti compreso tra 201 e 500. Si può notare il cambiamento della quota di accordi stipulati nelle aziende di tali dimensioni nel corso degli anni. Fino al 1999 la contrattazione riguardava perlopiù imprese tra i 16 e i 50 dipendenti. Dal 2000 è cresciuta la quota delle imprese da 51 a 200 dipendenti. La contrattazione di secondo livello pare coinvolgere poco le imprese più piccole. Per quanto riguarda le imprese più grandi è da tenere presente che sono meno diffuse nel sistema produttivo piemontese. Basti pensare che a fronte delle 421.303 imprese attive in Piemonte (dati al 30 settembre 2009, fonte Movimprese), si stima come la quota di grandi imprese non raggiunga lo 0,5% del totale, con una percentuale di occupati superiore al 20% dell'universo delle imprese.

⁷ I soggetti che siglano l'accordo possono essere aziende private o pubbliche

Tabella 2: Numero di addetti e tornate contrattuale (percentuali di riga)

Tornate contrattuali	Numero Addetti								Totale	
	<5	6-15	16-50	51-200	201-500	501-1000	1001-5000	>5001	%	v.a.
fino al 1999	0,9	4,4	42,5	35,4	6,2	4,4	5,3	0,9	100	113
2000 - 2003	0,0	0,9	20,9	49,9	8,7	6,4	8,7	4,6	100	345
dopo il 2004	0,9	2,9	21,0	50,6	11,5	4,9	6,6	1,5	100	547
Totale	0,6	2,4	23,4	48,7	10,0	5,4	7,2	2,5	100	1005*

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore a 1010 perché mancano i dati sulle dimensioni aziendali relativi a 5 imprese

Tabella 3: Accordi per tornata contrattuale e provincia (percentuali di colonna)

Provincia	Classe anno stipula						Totale	
	fino al 1999		2000 - 2003		dopo il 2004		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Alessandria	21	18,6	48	13,9	75	13,7	144	14,4
Asti	4	3,5	26	7,5	24	4,4	54	5,5
Biella	52	46,1	43	12,5	48	8,8	143	14,2
Cuneo	13	11,5	58	16,8	66	12,1	137	13,7
Novara	2	1,8	23	6,7	59	10,8	84	8,3
Torino	5	4,4	85	24,6	193	35,3	283	28,2
Verbania	12	10,6	46	13,4	53	9,7	111	11,1
Vercelli	4	3,5	16	4,6	28	5,2	46	4,6
Totale	113	100,0	345	100,0	546	100,0	1.004	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore a 1010 perché mancano i dati relativi a 6 imprese

Non è possibile confrontare il numero di accordi siglati nelle diverse province per le diverse dimensioni e per le peculiarità dei tessuti produttivi che le caratterizzano. È però, interessante osservare come, passando da una tornata contrattuale all'altra, cambi la quota di accordi stipulati per provincia sul totale degli accordi.

In particolare, mentre per quasi tutte le province pare esserci un aumento degli accordi siglati, la quantità relativa al territorio di Biella resta sostanzialmente stabile.

Tabella 4: Temi di contrattazione per tornata contrattuale (percentuali di riga)

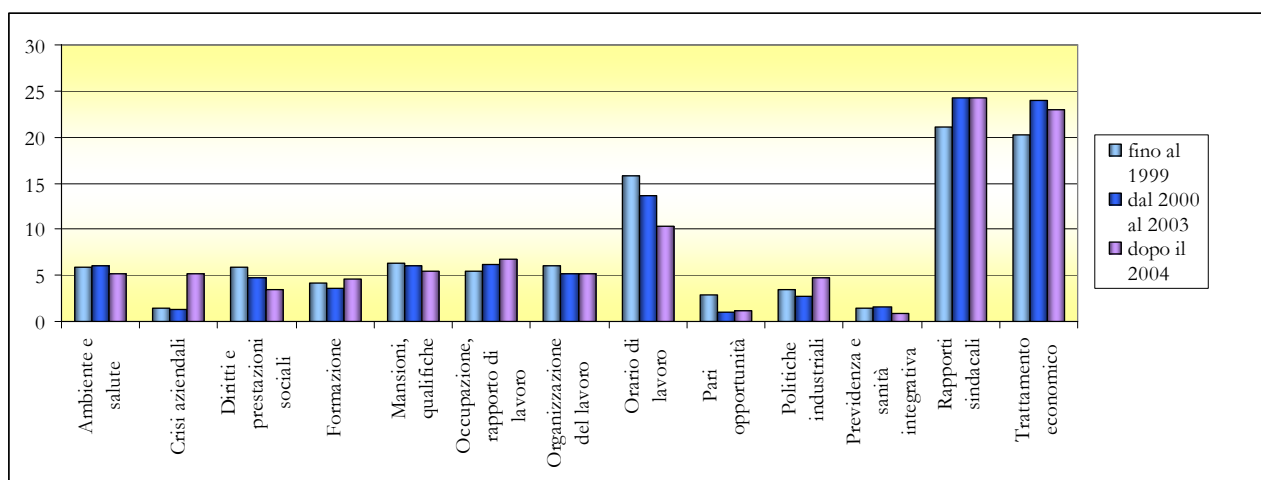
Tornate contrattuali	Ambiente e salute	Crisi aziendali, ristrutturazioni	Diritti e prestazioni sociali	Formazione	Mansioni, qualifiche	Occupazione, rapporto di lavoro	Organizzazione del lavoro	Orario di lavoro	Pari opportunità	Politiche industriali	Previdenza e sanità integrativa	Rapporti sindacali	Trattamento economico	%	v.a
														100	
fino al 1999	5,9	1,4	5,9	4,1	6,3	5,5	6,1	15,8	2,8	3,4	1,4	21,1	20,3	100	493
dal 2000 al 2003	6,0	1,3	4,7	3,6	6,0	6,2	5,2	13,6	1,0	2,7	1,6	24,2	23,9	100	1.202
dopo il 2004	5,1	5,1	3,4	4,6	5,4	6,7	5,2	10,3	1,1	4,8	0,9	24,3	22,9	100	1.801
Totale	5,5	3,3	4,2	4,2	5,7	6,4	5,3	12,2	1,3	3,9	1,2	23,8	22,9	100	3.496*

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è superiore a 1010, il numero degli accordi, perché ogni accordo può trattare più argomenti

Gli argomenti maggiormente ricorrenti negli accordi riguardano i rapporti sindacali e il trattamento economico. Le pari opportunità sono trattate in una quota molto piccola di accordi mostrando lo scarso interesse per questo tema.

Grafico 1: Temi di contrattazione per tornata contrattuale



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

1.5 Pari opportunità e politiche di conciliazione

Se dunque questo è lo scenario generale che emerge da una prima analisi del panorama aziendale piemontese, è bene fornire ulteriori chiarimenti circa l'attenzione dedicata ai temi in questione.

1.5.1 Pari opportunità

Le politiche di pari opportunità costituiscono il banco di prova delle nuove politiche aziendali poiché anche il mondo delle imprese viene chiamato a partecipare a quel più generale processo di *empowerment* delle donne che sin dalla Conferenza di Pechino del 1995 ha costituito un obiettivo di sviluppo. *L'empowerment*, inteso come acquisizione di maggiore potere delle donne ad ogni livello, può essere il risultato di uno sforzo di crescita che riguarda allo stesso tempo la vita economica, politica e istituzionale. Da qui la necessità che il mondo delle imprese, e quindi del lavoro, contribuisca a perseguire obiettivi di tal tipo, poiché la parità uomo-donna, passa innanzitutto, dalla partecipazione al mercato del lavoro e dall'aumento del tasso di occupazione.

Le politiche di pari opportunità provano dunque a sostenere l'occupabilità delle donne e tentano di agire sulla complessità di fattori che inibiscono l'accesso delle donne al lavoro, al fine di intervenire sui fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. In tal senso, dunque, le iniziative intraprese possono essere ricondotte a due tipi di azioni: da un lato, tentativi finalizzati a creare condizioni di accesso al mercato, dall'altro, interventi per realizzare condizioni di permanenza nel mercato, agendo sui punti di debolezza delle donne: dalla formazione, alla riqualificazione, dall'organizzazione del lavoro alla conciliazione.⁸

Rispondono alle logiche evidenziate, non solo le iniziative comunitarie e le dichiarazioni di principio inserite nella nostra Carta costituzionale, ma una serie di leggi nazionali che costituiscono il contesto normativo di riferimento. Per un compendio delle indicazioni di legge, si può fare riferimento al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198 modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5.

Rientrano nella prima tipologia, ad esempio, disposizioni legislative come la legge 125/91, "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", o la legge 215/92 "*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*"⁹; alla seconda tipologia, invece, si può ricondurre la legge 53/00, "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*".

⁸ AA.VV., Tenere il tempo, Il ritmo della vita tra produttività e soddisfazione, Studio Blu, Alba, 2004

⁹ Per una recente analisi sull'imprenditoria femminile nel territorio piemontese vedi "*Piccole imprese, grandi imprenditrici '09*",Rapporto di Ricerca Unioncamere Piemonte.

Alla luce di ciò, in base all'analisi effettuata all'interno della banca dati, il riferimento alla voce "Pari opportunità" è stato ritrovato in 46 accordi, la maggior parte dei quali risale alla tornata contrattuale successiva al 2004 (Cfr. Tabella 5).

Tabella 5: Accordi su pari opportunità per tornata contrattuale (percentuali di colonna)

Tornata contrattuale	v.a.	%
fino al 1999	14	30,4
dal 2000 al 2003	12	26,1
dopo il 2004	20	43,5
Totale	46	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Tra gli accordi classificati come "Pari opportunità", 38 concentrano l'attenzione sulla questione relativa alle "azioni positive" e 16 affrontano il tema delle "molestie".

La prima tipologia riguarda accordi che fanno dichiarazioni di principio o prevedono esplicitamente il ricorso a misure che dovrebbero agire per il raggiungimento di un maggiore equilibrio di genere, ad esempio, attraverso l'inserimento di una Commissione Pari opportunità.

Rientrano tra questi, ad esempio, dichiarazioni in cui *"in applicazione alla legge n. 125/91, le parti convengono di favorire azioni positive per la pari opportunità del personale femminile, con particolare riferimento a ruoli di responsabilità sia nel settore produttivo che in quello tecnico-amministrativo"* (Azienda Successori Reda S.p.a., accordo del 19/10/2001, scaduto il 30/06/2005) o accordi in cui *"le parti concordano di affrontare il problema sulle pari opportunità con convocazione del Comitato Paritetico che si riunirà entro tre mesi dall' accordo anche a richiesta di una delle parti"* (Azienda Caralt, accordo del 26/09/2003, scaduto il 31/12/2003).

Tali accordi, sembrerebbero, dunque, esprimere consapevolezza delle barriere invisibili che impediscono l'accesso delle donne a determinate posizioni e vorrebbero agire su quell'insieme di ostacoli che determinano il cosiddetto, soffitto di cristallo, intervenendo principalmente su strutture culturali e sostanziali delle organizzazioni (Fornengo, Guadagnini 1999).

Su un fronte ancora più specifico agiscono le previsioni contro le molestie. Tenuto conto che il testo di alcuni accordi non è completamente leggibile, nel complesso risulta una certa sensibilità al tema del mobbing. Emblematico può risultare il caso Lottomatica in cui è la stessa commissione Pari opportunità a prevedere uno specifico intervento sul tema del mobbing. L'accordo, infatti, prevede testualmente che *"la commissione Mobbing ha il compito di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di verificare la presenza di casi di Mobbing in azienda ed attivare la raccolta di tutti i dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno in azienda; contrastare la diffusione di tali situazioni per prevenire il verificarsi di*

possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato; migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro"(Lottomatica s.p.a, accordo del 20/12/2005, scadenza non specificata). Lo stesso tipo di soluzione riguarda anche la Cassa di Risparmio di Alessandria (ipotesi d'accordo sottoscritta il 19/04/2002, scadenza non specificata), la provincia di Biella (accordo del 29/07/2004, scaduto il 31/12/2005). Altri casi prevedono l'istituzione di una commissione specifica sul mobbing ma non contengono dettagli sulle modalità e il tipo di azione (Comune di Vigliano Biellese, Comune di Ponderano ecc.). L'analisi delle aziende che hanno inserito un approccio di genere specifico sulle tematiche sin qui considerate ci permette di fare ancora alcune altre osservazioni.

Innanzitutto, come si può leggere nelle tabelle sottostanti, nel caso di misure definibili di "azioni positive" è il settore privato ad aver previsto con maggiore frequenza interventi in tale direzione (Cfr. Tab.6), mentre nel caso di strumenti volti a contrastare episodi di "molestie" la tendenza sembra essere invertita ed il settore pubblico sembra maggiormente attivo (Cfr. Tab.7)¹⁰.

Tabella 6: Settore d'attività delle aziende con accordi su azioni positive.

SETTORE D'ATTIVITÀ	
Pubblico	10
Privato	26
	TOT. 37

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Tabella 7: Settore d'attività delle aziende con accordi su molestie

SETTORE D'ATTIVITÀ	
Pubblico	10
Privato	6
	TOT. 16

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

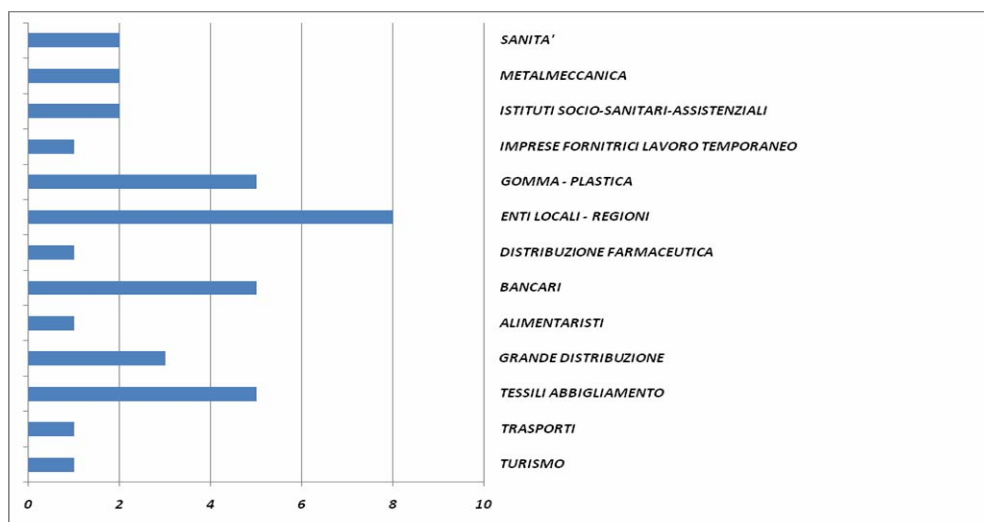
Ancor più interessante è ciò che emerge dai grafici relativi ai dettagli sui settori produttivi delle aziende titolari degli accordi considerati. Il grafico 2 mostra il settore produttivo delle aziende che hanno sottoscritto un accordo in tema di pari opportunità, in particolare azioni positive: si può notare che vi è un'evidente predominanza, nel complesso, del settore pubblico (sanità, enti locali-Regioni), del settore bancario, del tessile e con una certa sorpresa, del settore gomma e plastica¹¹. I settori che si mostrano

¹⁰ Di qui in avanti si intenderà con "settore produttivo" il settore individuato dal rispettivo contratto collettivo nazionale utilizzato come criterio per distinguere i diversi ambiti di produzione.

¹¹ Nella banca dati manca il settore di riferimento di un'azienda che ha introdotto norme di contrattazione in maniera di pari opportunità, pertanto il numero totale di accordi presi in considerazione è di 37.

più sensibili, infatti, ad eccezione dell'ultimo citato, si presentano come realtà tradizionalmente connotate al femminile o comunque come ambiti in cui la presenza di personale femminile sembra avere raggiunto una presenza consistente, a conferma del fatto che un numero considerevole di *stakeholders* può rappresentare un elemento di pressione e di maggiore attenzione per interessi particolari, quali possono essere quelli delle donne (Phillips, 1995; Rai 2005).

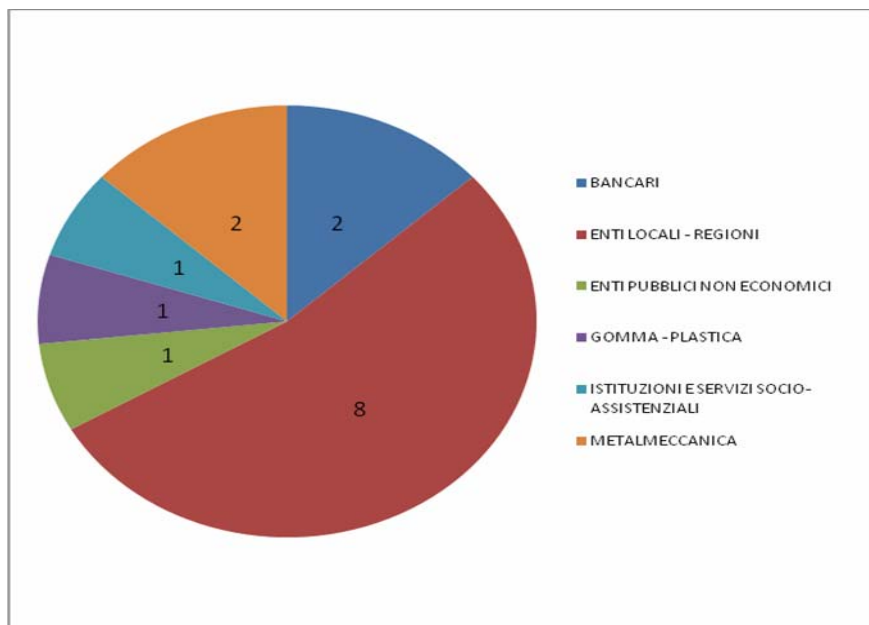
Grafico 2: Accordi sulle azioni positive per settore produttivo



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Ciò vale anche per il caso delle molestie (Grafico 3), dove le aziende del settore pubblico (enti pubblici non economici, enti locali-Regioni) sono la maggior parte di quelle che hanno previsto azioni di tutela delle molestie.

Grafico 3: Accordi su molestie per settore produttivo



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

L'interesse registrato per il tema "pari opportunità", in generale, pare in aumento passando dalle tornate contrattuali meno recenti alle ultime registrate, esprimendo, quindi, una sensibilità in crescita per la tematica in coincidenza di una maggiore diffusione del *gender mainstreaming* che va a riguardare il contesto sociale, economico e culturale in senso lato.

Tabella 8: Accordi su pari opportunità per argomento specifico e tornata contrattuale (percentuali di colonna)

Tornata contrattuale	azioni positive		molestie	
	v.a.	%	v.a.	%
fino al 1999	14	36,8	0	0,0
dal 2000 al 2003	11	28,9	5	31,3
dopo il 2004	13	34,2	11	68,8
Totale	38	100,0	16	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

La maggior parte degli accordi sul tema "pari opportunità" interessa le grandi aziende con oltre 200 dipendenti.

Tabella 9: Accordi su pari opportunità per dimensioni aziendali (percentuali di colonna)

Dimensioni azienda	v.a	%
fino a 15 addetti	1	2,2
16-50 addetti	6	13,3
51-200 addetti	17	37,8
oltre 201 addetti	21	46,7
Totale	45*	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore al numero di accordi classificati come pari opportunità perché mancano i dati relativi ad un'azienda.

Dalle informazioni disponibili nel database emerge, inoltre, che tutti gli accordi qui considerati sono ormai scaduti.

Tabella 10: Accordi su pari opportunità per anno di scadenza

Anno di scadenza	v.a.
1995	1
1997	1
1998	2
1999	1
2001	3
2002	4
2003	4
2005	9
206	1
2007	1
2008	5
non specificato	14
Totale	46

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

1.5.2 Maternità/paternità

Come si è avuto modo di precisare nella premessa, l'analisi delle misure aventi un impatto sulla più ampia questione della conciliazione lavoro/famiglia, è stata estesa a quella serie di provvedimenti che coinvolgono direttamente e indirettamente le donne. Questo è il caso, ad esempio, dei congedi di maternità e paternità e, secondo la denominazione della legge 53/00, dei congedi parentali relativi all'

astensione facoltativa del lavoratore o della lavoratrice, successivamente al periodo di astensione obbligatoria.

L'interesse di analisi per quest'ultimo strumento può essere giustificato dal suo essere fortemente innovativo ma allo stesso scarsamente utilizzato. All'interno di un contesto europeo che risulta abbastanza variegato, in cui la richiesta di congedo parentale può oscillare dai tre mesi di alcuni paesi, ai dodici mesi di altri, l'Italia occupa una posizione intermedia in cui si può richiedere il congedo, entro i primi otto anni di vita di ciascun figlio, per un periodo massimo di sei mesi, continuativo o frazionato, entro un tetto massimo di dieci mesi per i due genitori¹². Piuttosto il ridotto ricorso a questa misura può essere spiegato attraverso un'indennità che non supera il 30% della retribuzione, tenendo conto che comunque esistono delle differenze non trascurabili nelle possibilità e nelle modalità di usufruire del congedo, tra lavoratori dipendenti e atipici. Pertanto, una misura scarsamente incentivante dal punto di vista economico può agire in modo ancora più discriminante nei confronti delle donne, determinando piuttosto un ulteriore irrigidimento dei ruoli di genere (è interessante ricordare che i paesi che registrano un più alto utilizzo sono quelli come la Danimarca, Svezia e Norvegia, dove l'indennità raggiunge 80/100% della retribuzione, cfr. Istat, 2008).

All'interno di questo scenario, a noi basti sapere che può rivelarsi davvero importante il ruolo d'integrazione che può essere svolto dalla contrattazione collettiva e da quella di secondo livello in materia di congedi, così come accertato da un'indagine dell'Eurofound che sembra sottolineare, almeno nel caso italiano, un ruolo ancillare rispetto alla normativa nazionale¹³.

Alla luce di ciò, il tema maternità/paternità è affrontato in 18 accordi, presenti nel nostro database.

L'attenzione per questo tema sembra essere aumentata nell'ultima tornata contrattuale ma in particolare, solo uno degli accordi in esame è ancora in vigore e scadrà nel 2010.

¹² Per i dettagli della normativa sulla maternità consultare il decreto legislativo 26 Marzo 2001, n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 Marzo 2000, n.53".

¹³ Cilona O., *Una ricerca della Fondazione di Dublino sui congedi parentali in Europa*, dal sito www.retepariopportunita.it

Tabella 9- Maternità/paternità: accordi per dimensione aziendale e tornata contrattuale

Dimensione aziendale**	v.a.	Tornata contrattuale	v.a.
16-50 addetti	2	fino al 1999	2
51-200 addetti	6	dal 2000 al 2003	5
oltre 201 addetti	9	dopo il 2004	11
Totale	17*	Totale	18

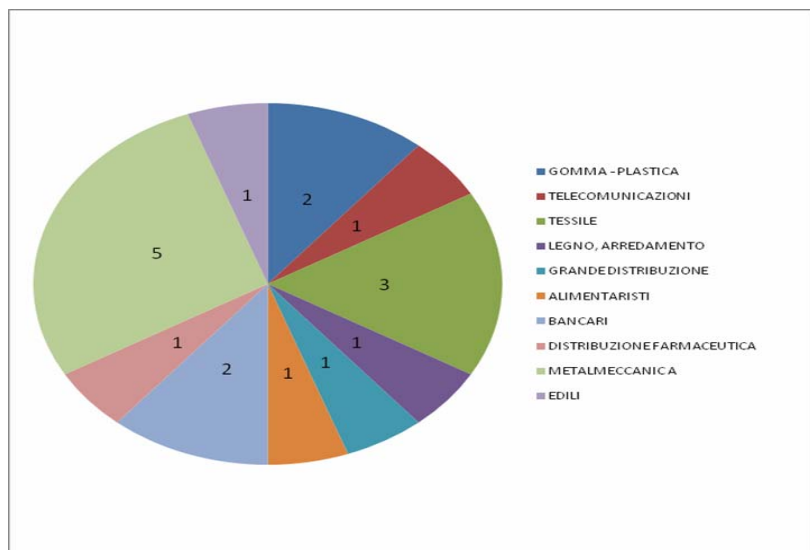
Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore a 18 perché mancano i dati relativi ad un'impresa

**manca la classe "fino a 15 addetti" perché a nessun'impresa di tali dimensioni corrisponde un accordo relativo all'argomento in esame.

L'aziende interessate dagli accordi in tema di maternità e paternità appartengono tutte al settore privato e in particolare, come si legge nel grafico 4, è il settore metalmeccanico, seguito dal settore tessile a vantare il maggior numero di accordi.

Grafico 4: Accordi su maternità/paternità per settore produttivo



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

L'approccio integrativo degli accordi di secondo livello, sottoposti a esame, sembra concentrare la propria attenzione sulla tutela delle donne al momento del ritorno al lavoro e sulle disposizioni di congedo, con particolare sensibilità nel caso di bambini affetti da forme di disabilità. Appartiene al primo tipo di intervento, il seguente provvedimento: "Le OO.SS. raccomandano che, al rientro dalla maternità o da lunghe malattie, la/il dipendente venga assegnato alle stesse mansioni o a mansioni che non vanifichino la

professionalità e l'esperienza acquisita eventualmente con corsi di formazione ad hoc; raccomandano altresì che il rientro avvenga, possibilmente, nella stessa sede.” (Azienda Cassa di risparmio di Alessandria, accordo del 19/04/2002, scadenza non specificata)¹⁴.

Alla seconda tipologia sono riconducibili, previsioni di tal tipo: “ *In relazione a quanto previsto dalla legge 8/3/2000 n. 53, l’Azienda si dichiara disponibile a concedere permessi non retribuiti al dipendente, nel limite di 10 giorni all’anno, in caso di malattia del figlio di età compresa fra tre ed otto anni”* (Azienda Cassa di risparmio di Alessandria, accordo del 19/04/2002, scadenza non specificata).

Un altro esempio relativo ai congedi parentali si trova nell’accordo siglato dall’azienda Berco (stipulato il 19/07/2006, scaduto il 30/09/2009): “*L’azienda, al fine di diffondere la conoscenza della legge n° 53 del 8 marzo 2000, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, in applicazione all’articolo 2 della stessa legge, fornirà a tutti coloro che ne facessero richiesta, informazioni sulle disposizioni e relative applicazioni in essa contenute”* .

Per quanto riguarda le misure per genitori con figli portatori di handicap: “*L’Azienda aumenterà il contributo annuale a lire 4.000.000 (€ 2.066) a favore dei dipendenti con figli disabili gravi; dichiara altresì la propria disponibilità a valutare gli eventuali ulteriori particolari casi, anche se la invalidità, pur di elevata percentuale, non ha portato al riconoscimento della "situazione di gravità" ex lege. In caso di necessità, qualora richiesto dalla scuola o dall’istituto di frequenza, l’Azienda si impegna a fornire supporto informatico”* (Azienda Cassa di risparmio di Alessandria, accordo del 19/04/2002, scadenza non specificata).

Come già detto la spiccata attenzione nei confronti di lavoratori e di lavoratrici con a carico figli con patologie gravi ritorna in vari accordi tanto che si raccomanda che l’Azienda adotti particolare riguardo nei confronti del lavoratore/lavoratrice con figli a carico con età inferiore ai 6 anni e nei confronti del lavoratore/lavoratrice con genitori affetti da particolari patologie cliniche” (Azienda Cassa di risparmio di Alessandria, accordo del 19/04/2002, scadenza non specificata).

Ulteriore punto soggetto a precisazione è la disponibilità dell’azienda a garantire permessi retribuiti in occasione della nascita di un figlio. Questo è il caso dell’azienda Dierre che “*prevede che in caso di nascita di un figlio l’azienda concederà un giorno di permesso retribuito”* (Dierre spa, accordo stipulato 11/07/06, in scadenza il 30/06/10)¹⁵. Infine, anche se non strettamente legato al tema in esame, alcuni accordi contengono indicazioni relative a omaggi natalizi per i/le figli/e dei/le dipendenti. Ad esempio: “*L’Azienda si dichiara disponibile a trovare soluzioni alternative a quelle attualmente in essere, al fine di riconoscere 200.000 (104€) nette in cedolino quale "regalo" ai figli di dipendenti”* (Azienda Cassa di risparmio di Alessandria, accordo del 19/04/2002, scadenza non specificata).

¹⁴ Si è scelto di riportare esempi tratti prevalentemente dall’accordo siglato dalla Cassa di risparmio di Alessandria, perché risulta essere tra i più completi sull’argomento.

¹⁵ È bene precisare che molti dei testi degli accordi non sono leggibili e le riflessioni attengono solo i testi realmente disponibili

Un altro esempio relativo allo stesso aspetto: *“Le parti definiscono l'importo di EURO 80,00 netti da usufruire sotto forma di ticket spendibili presso negozi autorizzati,(vedi elenco indicativo in calce al presente accordo), quale " regalo " ai figli dei dipendenti fino all'età di anni 10”* (Azienda Caralt, accordo del 26/09/2003, scaduto il 31/12/2003).

È quindi infimo l'intervento che viene realizzato sul principale aspetto critico dei congedi parentali e cioè la copertura economica, contribuendo irrisoriamente a facilitare il ricorso a questa misura.

1.5.3 Organizzazione del lavoro: part time, banca ore, orario flessibile

Affrontiamo in questo paragrafo le principali previsioni che riguardano l'organizzazione del lavoro e che rappresentano una possibilità di gestione alternativa dei tempi di lavoro. Rientrano in queste previsioni tipi di contratto come il telelavoro¹⁶, il part-time ed interventi come quelli della banca ore e l'orario flessibile.

Tralasciando l'unico caso di telelavoro presente nel nostro database, possiamo spostare la nostra attenzione direttamente sul part-time. È noto in letteratura come l'investimento sul part-time rappresenti, allo stato attuale, la principale espressione di politiche che spingono per la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e allo stesso tempo risulti funzionale a tentativi di conciliazione. A conferma di questo, possono essere considerati i dati sulle forze di lavoro a livello nazionale che hanno fatto registrare un aumento dell'utilizzo del tempo parziale da parte della componente femminile, con una crescita graduale che ha fatto raggiungere, nel 2005, il 25,6% di donne impiegate secondo questo regime orario (Cfr. Istat, 2008).

La stessa tendenza all'aumento si ritrova tra i dati relativi alla Regione Piemonte che nel 2005 ha fatto registrare un tasso di incidenza del part-time, tra le lavoratrici, del 23,2%(Cfr. Regione Piemonte 2006).

In linea con quanto detto, gli accordi integrativi che regolamentano in materia di part-time sono abbastanza numerosi e cioè 32; sembrano essere più diffusi fra le grandi imprese che hanno introdotto previsioni specifiche a partire dall'ultima tornata contrattuale (Cfr. Tab.11).

¹⁶ In realtà vi è un unico accordo che affronta questo tema ed è quello siglato dal Comune di Cuneo l'1/01/2002 e scaduto il 31/12/2005.

Tabella 11- Part time: accordi per dimensione aziendale e tornata contrattuale

Dimensione aziendale	v.a.	Tornata contrattuale	v.a.
fino a 15 addetti	2	fino al 1999	6
16-50 addetti	7	dal 2000 al 2003	9
51-200 addetti	11	dopo il 2004	17
oltre 201 addetti	12	Totale	32
Totale	32		

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

I 32 accordi oggetto di analisi interessano più le aziende private che quelle pubbliche; come si legge nella tabella 12, infatti sono ben 22 le imprese che appartengono a questo ambito.

Tabella 12: Settore d'attività delle aziende con accordi sul part-time

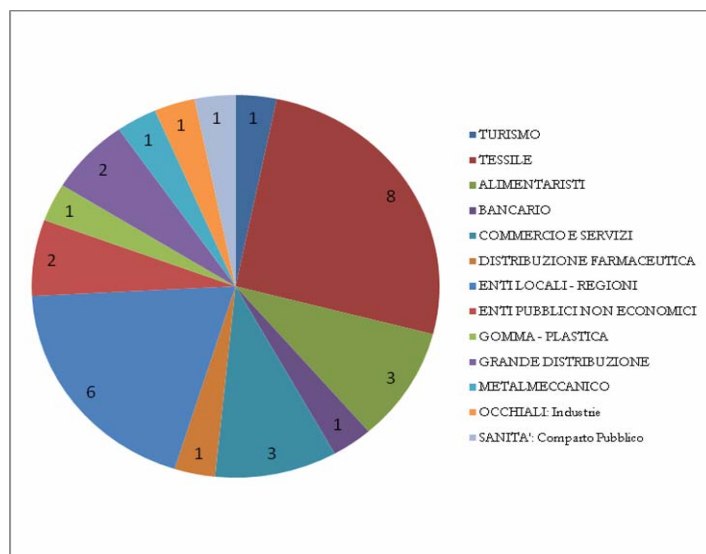
SETTORE D'ATTIVITÀ	
Pubblico	9
Privato	22
	TOT. 31*

* Il totale è di 31 perché un'azienda non dichiara il settore produttivo

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Nonostante ciò, una lettura più approfondita, in cui si può considerare il mondo delle istituzioni pubbliche come un settore produttivo a sé stante, mostra che è proprio il pubblico ad agire in modo più compatto rispetto alla diffusione di tali misure. Ciò conferma che il part-time è un regime orario usato principalmente dove le donne sono più presenti e risulta provato dal fatto che, anche per l'ambito privato, è il settore tessile a risultare tra i più sensibili (Cfr. Grafico 5).

Grafico 5: Accordi sul part time per settore produttivo



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Ma in cosa si sostanziano le previsioni in materia di part-time?

Le raccomandazioni ritrovate nei testi possono essere ricondotte a due tipologie:

1. Riconoscimento della possibilità di passaggio al part-time alla luce di una specifica esigenza derivante dal ruolo genitoriale o comunque relativa alla sfera personale; ad esempio è prevista la possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di concordare il passaggio ad un orario ridotto, come testimoniato dal seguente passaggio: *“Nell'intento di conciliare le esigenze derivanti dal ruolo sociale di genitore con le esigenze lavorative,(...), sarà possibile, agli impiegati, accedere al part time,...”* (Azienda Alpitour S.p.a., accordo del 2/07/2003, scaduto il 31/10/2006). A testimonianza di questo può valere anche il caso Allianz che prevede esplicitamente che: *“È consentito richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, quando possa documentare e/o trovarsi in una delle seguenti situazioni: a) genitore di figli in età prescolare, scolare e sino al termine della scuola d'obbligo; b) necessità di assistere - con riferimento a quanto previsto dal Dlgs. 25.2.2000 n.61 come successivamente modificato dal D.lgs. 26.2.2001 n. 100 - familiari e/o parenti stretti, entro il secondo grado di parentela; c) lavoratori studenti; d) prestazione di volontariato; e) per altri fondati motivi personali* (Azienda Allianz s.p.a, accordo stipulato il 31/12/01, scadenza non specificata.
2. Possibilità di passaggio al part-time a seguito di una esplicita assenza di svantaggio per l'impresa o comunque sempre in funzione delle esigenze aziendali. Ad esempio: *“Resta inteso che la distribuzione del nuovo orario di lavoro sarà condizionata alle esigenze organizzative dell'azienda”* (Azienda Unifarma, accordo del 12/06/2002, scaduto il 21/12/2004) o ancora: *“Si differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune; Si nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando*

l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona; contestualmente alla concessione del part-time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione”(Comune di Vigliano Biellese, accordo stipulato il 01/01/05, scaduto il 31/12/05).

Si tratta in sostanza di due prassi nettamente opposte: da un lato risulterebbe rilevante, ai fini della decisione, il lavoratore e il suo benessere personale; dall'altro sembrerebbero prioritarie le richieste del contesto organizzativo di appartenenza.

Sempre tra gli strumenti, il cui utilizzo è incentivato dalla legge 53/00, risulta figurare “la banca ore”, citata in 35 accordi. La Banca ore funziona come una sorta di “salvadanaio”: nel caso di richiesta di prestazioni lavorative supplementari da parte dell'azienda o dell'ente, il lavoratore può scegliere che le ore in più vengano considerate straordinarie oppure può accantonarle in uno speciale conto individuale. Le ore accumulate in questo modo costituiscono un credito a favore del lavoratore, che le potrà utilizzare per riposi o permessi supplementari. È sottinteso, quindi, che potrebbe avere un impatto rilevante per una gestione flessibile del lavoro.

Il tema in esame è affrontato soprattutto negli accordi che coinvolgono le imprese di maggiori dimensioni, e in quelli stipulati nell'ultima tornata contrattuale.

Solo un accordo è ancora in vigore (scadrà nel 2010).

Tabella 13: Banca Ore: accordi per dimensione aziendale e tornata contrattuale

Dimensione aziendale**	v.a.	Tornata contrattuale	v.a.
16-50 addetti	3	fino al 1999	1
51-200 addetti	17	dal 2000 al 2003	11
oltre 201 addetti	15	dopo il 2004	22
Totale	35	Totale	34*

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*il totale è inferiore a 18 perché mancano i dati relativi ad un'impresa

**manca la classe “fino a 15 addetti” perché a nessun impresa di tali dimensioni corrisponde un accordo relativo all'argomento in esame

La maggior parte degli accordi contenenti indicazioni sulla Banca ore, concentra l'attenzione, proprio sulle modalità di scelta del lavoratore circa l'utilizzo delle ore, stabilendo tempi e criteri per scegliere se “accantonare” le ore di lavoro svolte oltre il normale orario oppure se ricevere un pagamento per il lavoro svolto in più.

Ad esempio: *“In applicazione dell’istituto contrattuale della “Banca Ore”, introdotto dal C.C.N.L. (metalmecanici) del 8 giugno 1999 articoli 8 e 7 disciplina speciale rispettivamente parte prima e terza, e nell’intento di evitare eventi che comportino la liquidazione delle competenze per lavoro straordinario in periodi successivi a quelli di riferimento, si conviene che il lavoratore dovrà richiedere per iscritto entro il mese di effettuazione, se desidera accantonare nella “banca ore” le ore prestate per lavoro straordinario, secondo le modalità ed il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999. In assenza di tale comunicazione, l’Ufficio del Personale provvedere alla liquidazione delle competenze spettanti nel mese di riferimento”*(Azienda Berco, accordo del 19/07/2006, scaduto il 30/09/2009).

Sempre dello stesso tipo risultano le disposizioni, ad esempio, della GF service e GF logistica che prevede quanto riportato di seguito *“ il versamento delle ore di straordinario nella Banca ore potrà avvenire, in base alle modalità di richiesta previste contrattualmente, per tutte le ore di straordinario effettuate nell’arco dell’anno solare, fermo restando i limiti previsti dalla vigente normativa”*(Azienda GF service e GF logistica, accordo stipulato il 23/01/03, scaduto il 30/01/04).

Le aziende che hanno introdotto la possibilità di creare la banca ore come si legge nella tabella 14 sottostante appartengono al settore privato (sono 25, a fronte di 8 nel pubblico) e perlopiù si concentrano nel settore metalmeccanico che, come si nota nel grafico 6 relativo, si presenta con 12 casi.

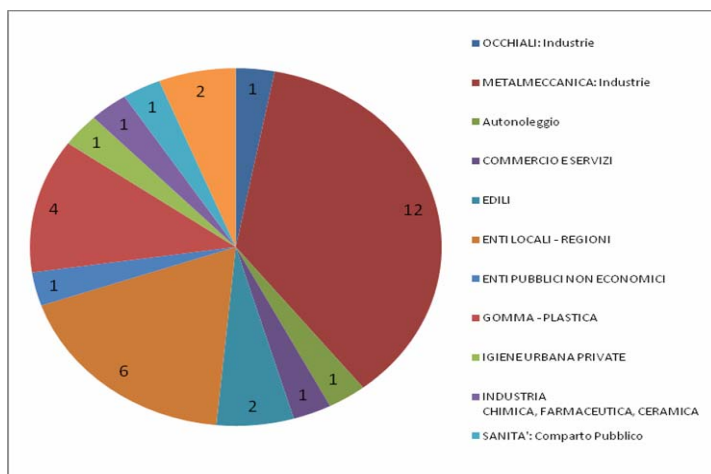
Tabella 14: Settore d’attività delle aziende con accordi sulla banca ore

SETTORE D'ATTIVITA'	
Pubblico	8
Privato	25
	TOT. 33*

*Il totale è di 33 perché in due casi non è indicato il settore;

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Grafico 6: Accordi sulla banca ore per settore produttivo



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Un'ulteriore misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, riguardante l'orario di lavoro, è la flessibilità nell'orario di entrata/uscita e delle pause.

Indicazioni in tema di flessibilità sono contenute in 247 accordi. Accanto alla flessibilità in ingresso o uscita, più appannaggio del lavoratore/trice, è molto diffusa un'altra forma di lavoro flessibile, dettata dalle esigenze produttive dell'azienda che consente di concentrare l'attività lavorativa nei periodi di picco produttivo, per poi godere di giornate supplementari di riposo in periodi successivi.

La flessibilità in ingresso o uscita, invece, permette di garantire il monte ore giornaliero concordato, ma consente di organizzare la distribuzione delle ore di lavoro a seconda di esigenze sopraggiunte per il lavoratore.

Un esempio eloquente, a questo proposito, è contenuto: *“Compatibilmente con le esigenze operative, l'Azienda consentirà una flessibilità d'intervallo di 30 minuti (dalle 14.30 alle 15.00)*. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio accoglierà la richiesta dei singoli dipendenti di spostare il proprio orario d'entrata al mattino fino al limite di 30 minuti rispetto a quello normale, con relativo spostamento dell'orario d'uscita a fine lavoro” (Azienda Caralt, accordo del 26/09/2003, scaduto il 31/12/2003).

Le aziende che hanno sottoscritto accordi in materia, sono perlopiù di grandi dimensioni e hanno rinnovato o introdotto riferimenti all'orario flessibile soprattutto a partire dal 2000, con un ulteriore aumento di accordi, firmati a partire dal 2004 (Cfr. tabella 15).

Tabella 15 Orario flessibile: accordi per dimensione aziendale e tornata contrattuale

Dimensione aziendale	v.a.	Tornata contrattuale	v.a.
fino a 15 addetti	5	fino al 1999	45
16-50 addetti	46	dal 2000 al 2003	91
51-200 addetti	122	dopo il 2004	108
oltre 201 addetti	73	Totale	244*
Totale	245 [∞]		

[∞] Il totale è 245 perché mancano le informazioni relative a 2 accordi

*Il totale è di 244 perché mancano i dati relativi a 3 accordi

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

È bene sottolineare, però, che il tipo di flessibilità più diffusa in questi aziende è quella cui si accennava pocanzi e cioè relativa alla possibilità di richiesta di lavoro straordinario in particolari periodi. D'altronde, come emerso dalle interviste in sede di analisi dell'attuazione e di cui si parlerà nelle pagine successive, tale tipo di organizzazione flessibile è molto più funzionale alla strutturazione classica del lavoro operaio, mentre la flessibilità in ingresso/uscita risulta maggiormente riservata alle figure impiegatizie. Potrebbe essere dunque questa la circostanza per cui il settore pubblico, nonostante meno rappresentato di quello privato (Cfr. Tabella 16), risulti più disponibile all'inserimento di tale tipo di misura.

Tabella 16: Settore d'attività delle aziende con accordi sull'orario flessibile

SETTORE D'ATTIVITÀ	
Pubblico	30
Privato	217
	TOT. 247

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Difatti, nella tabella 17, in cui gli accordi vengono raggruppati in base al settore in cui sono stati sottoscritti, si nota come la contrattazione di secondo livello in materia, riguardi molto più il settore privato.

Tabella 17: Orario flessibile: accordi per settore produttivo

SETTORE PRODUTTIVO	v.a.
Occhiali: Industrie	1
Turismo	1
Telecomunicazioni	2
Grande distribuzione	4
Istituti socio sanitari	2
Industria chimica, farmaceutica, ceramica	13
Metalmeccanica	45
Grafici editoriali: Industria	2
Gomma- plastica	8
Enti pubblici non economici	2
Enti locali -Regioni	22
Edili	13
Chimica	1
Cemento, calce, gesso: Industrie	4
Cartarie	13
Autostrade	1
Autonoleggio	2
Autoferrotranvieri	4
Alimentaristi	36
Agricoltura	1
Bancari	2
Settore elettrico	3
Settore gas	2
Commercio e servizi	4
Consorzi di Bonifica: Operai e Impiegati e Quadri	1
Cooperative	1
Igiene Urbana	1
Imprese fornitrici lavoro temporaneo	1
Laterizi e manufatti in cemento: Industrie	1
Legno, Arredamento: Industrie	1
Sanita': Comparto Pubblico	3
Scuola: Comparto PUBBLICO	3
Tessile	47
<i>Fonte: elaborazioni Ires Morosini</i>	TOT. 247

1.6 Un approfondimento: salario variabile

L'analisi che segue è stata effettuata, estraendo dall'archivio regionale contenente gli accordi di secondo livello stipulati successivamente al 2004 un centinaio di quelli nei quali sono presenti elementi di salario variabile. È da sottolineare che gli accordi presenti in banca dati e che affrontano questo tema sono ben 404. Il tema in questione si afferma dunque come quello che è maggiormente oggetto della contrattazione di secondo livello, lasciando intravedere un interesse molto diffuso per la componente più strettamente economica del rapporto di lavoro.

Si è scelto, dunque, di concentrare l'attenzione solo sui settori industriali (inclusa l'edilizia) per una maggior omogeneità delle condizioni di fatto esistenti in quegli ambiti.

Si è scelto approfondire il tema "salario variabile" perché collegato alle pari opportunità in quanto in molti casi, il parametro di attribuzione più frequente resta la presenza. Di conseguenza, essendo più frequenti le assenze femminili, a causa di maternità e carichi familiari, le lavoratrici risultano quindi sfavorite.

Nell'archivio nazionale CGIL sulla contrattazione di II livello **le voci riferite al trattamento economico** sono:

- le retribuzioni di base,
- le mensilità aggiuntive,
- le indennità/premi presenza,
- l'anzianità/una tantum,
- il salario variabile.

In relazione a quest'ultima voce si distingue ulteriormente in **salario variabile** per:

- obiettivi finanziari,
- obiettivi produttivi,
- presenza.

L'analisi effettuata ha tenuto in considerazione solo quegli accordi nei quali una parte del salario è legata a parametri di tipo "produttivo" anziché "finanziario"; cioè si sono scelti quelli contenenti aspetti più strettamente attinenti alla produzione.

In alcuni accordi le parti contraenti dichiarano consensualmente di aver preferito quest'ultimo sistema di calcolo in quanto più facilmente verificabile da parte dei dipendenti.

I principali criteri su cui si fonda il calcolo del salario sono così sintetizzabili:

Produttività

Con questo termine si sono generalmente intese le variazioni quantitative dei volumi di produzione in relazione alla quantità di personale impiegato (diretto-indiretto) e/o di ore disponibili (teoricamente e praticamente). Tutto ciò è stato formalizzato in una gran parte dei casi con formule di tipo matematico, tenendo conto degli obiettivi da raggiungere a livello di azienda o di reparti della stessa.

In qualche caso però sono stati utilizzati, per la definizione di questo parametro, solo concetti più generali, quali benefici derivanti dall'automazione di particolari segmenti dell'attività produttiva, il miglioramento globale nel funzionamento dell'azienda, la certificazione di qualità ottenuta, il rapporto con la clientela ed il mercato di riferimento.

Questa concezione "allargata" del concetto di produttività ha inciso sulla definizione stessa di questa parte del salario, spesso denominata anche "*premio di fidelizzazione...di collaborazione, ecc.*"

Qualità:

È stata così designata, nella gran parte dei casi, la conformità (o meno) della produzione rispetto alle specifiche del prodotto; poiché il rapporto con i clienti può divenire problematico anche per cause estranee alla produzione (ritardi di consegne, informazioni erronee, ecc.) si è in vari casi distinto tra qualità "interna" ed "esterna attribuendo differenti punteggi ai due "sottofattori".

Per classificare la difettosità dei prodotti si è operata una differenziazione nei punteggi attribuiti alle non conformità riscontrate oppure si è calcolato il costo totale delle produzioni non conformi. Scopo di queste operazioni è quello di separare la contabilità relativa alla produzione vendibile ai prezzi previsti da quella soggetta agli scarti o alle rilavorazioni da vendere sottocosto o da rottamare.

Negli accordi in cui non si sono utilizzati criteri quantitativi per definire le difettosità rilevate si è fatto esplicito riferimento alle certificazioni di qualità conseguite ed alla conseguente necessità di seguire le procedure in esse contenute al fine di conservare gli standard qualitativi.

Ambiente/infortuni

In pochi casi (5) una parte del salario aziendale è stato legata all'andamento (positivo o negativo) degli infortuni e/o all'assetto generale dello stabilimento in termini di ordine, pulizia, ecc. In questo ambito è stata perlopiù prevista l'esistenza di una commissione paritetica che procede a visite ed ispezioni a seguito delle quali rilascia giudizi di conformità ai quali possono corrispondere punteggi o penalità.

Presenza

Tutti gli accordi aziendali presi in considerazione contengono elementi di salario legati alla presenza in azienda; formalmente il termine "presenza" è che in alcuni casi esplicitamente citato mentre in altri – di

fatto - l'insieme dei parametri considerati per il calcolo del salario variabile sottintende la presenza del lavoratore/trice in azienda.

Redditività

Con tale termine si è fatto riferimento ad una gamma di parametri abbastanza ampia perlopiù riconducibili al conto economico aziendale. Essi hanno riguardato l'intero stabilimento come le singole linee e/o i reparti e/o le famiglie di prodotti e sono stati considerati sia al netto che al lordo dei costi che – a loro volta - sono stati distinti per tipologia.

Consumi

Solamente in due casi, negli accordi aziendali esaminati, si fa riferimento alla quantità di energia e/o materie prime consumate probabilmente al fine di coinvolgere tutta l'organizzazione aziendale in un'attività tendente al risparmio dei mix utilizzati per la produzione.

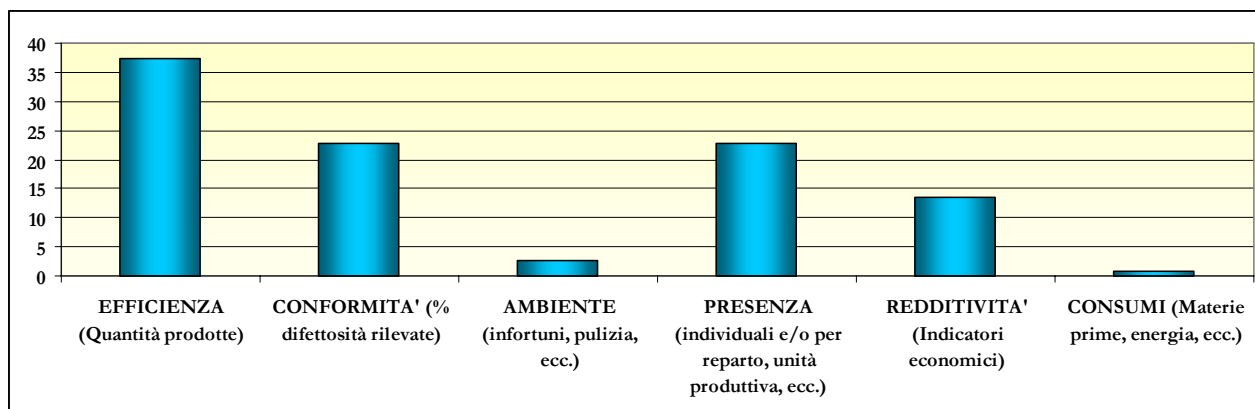
Mix dei parametri

In un numero consistente di accordi le variabili destinate ad incidere sulla competitività dell'azienda vengono prese in considerazione attribuendo ad esse un differente punteggio in relazione a quello che si ritiene sia il peso che esse hanno nel determinare il buon funzionamento dell'azienda.

Ognuna di esse (detta parametro) viene successivamente posta in relazione con le altre all'interno di formule congeniate in modo tale da mettere in evidenza sia la **tendenza centrale** che le **oscillazioni** che hanno caratterizzato gli andamenti produttivi.

Ogni azienda utilizza proprie modalità per l'effettuazione di questi calcoli e ciò complica la possibilità di confronto tra le diverse realtà produttive.

Grafico 6: Parametri utilizzati per il calcolo del salario variabile



Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Tabella 18: Parametri utilizzati per il calcolo del salario variabile

PARAMETRI CONSIDERATI	N. Casi	%
EFFICIENZA (Quantità prodotte)	82	37,3
CONFORMITA' (% difettosità rilevate)	50	22,7
AMBIENTE (infortuni, pulizia, ecc.)	6	2,7
PRESENZA (individuali e/o per reparto, unità produttiva, ecc.)	50	22,7
REDDITIVITA' (Indicatori economici)	30	13,6
CONSUMI (Materie prime, energia, ecc.)	2	0,9
Totale	220	100

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Per esaminare più a fondo le modalità con le quali i parametri analizzati precedentemente sono stati assortiti tra di loro negli accordi si è prodotta una tabella nell'ambito della quale ad ognuno di essi è stato assegnato un codice (da "A" a "D"); nella colonna denominata COD risulta il numero dei parametri utilizzati e la loro combinazione.

Tabella 19: MIX DEI PARAMETRI UTILIZZATI NELL'AMBITO DEGLI ACCORDI

EFFICIENZA (Quantità prodotte)	CONFORMITÀ (% difettosità rilevate)	AMBIENTE (infortuni, pulizia, ecc.)	PRESENZA (individuali e/o per reparto, unità produttiva, ecc.)	REDDITIVITÀ (Risultato economico, Roi, ecc.)	CONSUMI (Materie prime, energia, ecc.)	COD	Casi
A			D			AD	17
A						A	12
A	B					AB	12
A	B		D			ABD	10
A	B			E		ABE	10
A			D	E		ADE	6
	B		D			BD	5
A	B		D	E		ABDE	4
A				E		AE	4
			D			D	3
			D	E		DE	3
A	B	C		E		ABCE	2
A	B	C				ABC	1
A	B	C	D			ABCD	1
A	B		D		F	ABDF	1
A	B				F	ABF	1
A		C				AC	1
	B					B	1
	B	C				BC	1
	B			E		BE	1
							96

L'efficienza e la presenza del lavoratore in azienda sono utilizzati come unici parametri di giudizio in 17 casi mentre in altri 12, lo è la sola efficienza. Se queste ultime variabili possono essere considerate un bagaglio tradizionale della cultura economica aziendale, quello riferito alla conformità risente direttamente delle metodologie più recenti per rilevare gli *standard* qualitativi della produzione; esso è associato all'efficienza in circa 50 casi e combinato – a sua volta – con altri parametri innovativi come l'ambiente, la sicurezza o i consumi o ancora tradizionali come la redditività o i risultati economici desunti dal bilancio aziendale.

2. Verifica dello stato di attuazione

2.1 Approccio metodologico

La seconda parte della ricerca può essere distinta in due fasi:

1. alla luce, di quanto emerso dall'analisi *dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello*, sono stati estratti gli accordi sottoscritti nelle materie di nostro interesse dalla più ampia popolazione presente nel database e sono stati inclusi nel campione solo gli accordi facenti capo a imprese private. Secondo tali criteri il campione degli accordi è pari a 35. A questi accordi, sono stati aggiunti una serie di testi non presenti in banca dati, acquisiti attraverso le ricerche effettuate tra i delegati sindacali e le aziende, ma che costituiscono esperienze di contrattazione più recente e pertanto utili per ampliare la conoscenza delle dinamiche presenti nel mondo delle imprese. Gli accordi reperiti secondo queste modalità sono stati 8. Sulla base di ciò, il totale di testi da poter sottoporre ad analisi puntuale sono stati 43¹⁷.
2. Effettuata l'analisi dei temi, nel mese di Febbraio 2010 si è chiesto di rispondere, attraverso un questionario semi strutturato, somministrato alle aziende e ai delegati sindacali interessati, ad una sezione opportunamente dedicata alla verifica dell'attuazione degli accordi considerati. La somministrazione è avvenuta attraverso invio via e-mail dei questionari o attraverso intervista telefonica. L'utilizzo di questo doppio metodo di raccolta dei dati ha evidenziato una certa differenza nella profondità ed esaustività delle risposte. Dove è stato possibile, le aziende o i delegati hanno potuto elaborare le loro risposte in modo più articolato, ma nella maggior parte dei casi, in cui si è utilizzata la somministrazione telefonica, hanno fornito risposte poco dettagliate. Attraverso la domanda 21 del nostro questionario si è cercato di indagare: il grado di

¹⁷ Gli accordi considerati fanno capo alle seguenti aziende: Allianz Supalpina, Arvin Meritor Suspension System srl, Berco, Bottero spa, Cmb cooperative Muratori e Braccianti di Carpi, Ferrero Rubinetterie, Filatura di Cervinia, Flainox, Gtt, Lane Cardate, Lanificio Fratelli Cerruti, Lottomatica, Microtecnica, Michelin, Radicar, Saiwa, Successori Reda, Util, Urmet, Valeo, Ykk Italia, Bitron. Inoltre per le imprese di seguito menzionate si dispone dell'accordo ma non è stato possibile effettuare la verifica. Pea Filati e Oxford Auto motive sono inattive; Caralt, San Paolo Imi hanno cambiato ragione sociale; Otis spa, Shimano Italia spa sono state delocalizzate; Phonetika by Raf in stato di occupazione.

Abbiamo inoltre acquisito due verbali di accordo della Cooperativa Orso, sottoscritto dalla stessa cooperativa solo con la Ust Cisl Torino, mentre tutti gli altri accordi considerati sono stati sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil.

Pur non rientrando nell'analisi più generale si vuole dar conto dell'enorme attenzione che questi accordi riservano alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici: in particolare sono previste misure di counselling e formazione per i lavoratori rientranti da un periodo di congedo, orario flessibile in ingresso/uscita, part time, banca ore, lavoro a domicilio per tutti i genitori con i figli fino a 8 anni o sino a 12 in caso di adozione. Estrema sensibilità, inoltre, attraverso una particolare strutturazione interna, viene mostrata nel cercare di conciliare esigenze di crescita professionale e esigenze di conciliazione.

La cooperativa O.r.so, la cui maggiore componente è femminile si afferma dunque come un buon esempio e una realtà che ha instaurato buone prassi che possono rappresentare un ottimo spunto per una più ampia contrattazione di secondo livello.

attuazione dell'accordo, le motivazioni di un'attuazione parziale, gli effetti positivi e negativi dell'introduzione dell'accordo¹⁸.

L'analisi e le considerazioni di seguito riportate sono il risultato di tali operazioni di ricerca ottenute attraverso l'ausilio del software Atlas, software per l'analisi qualitativa in senso narrativo testuale, assistita dal computer (CAQDAS). Atlas permette l'analisi semiautomatica e sistematizzata del testo in modalità trasparente e condivisibile; in particolare, nel nostro caso, tale sistema ha permesso di categorizzare i temi trattati negli accordi, gettando le basi per la costruzione di serie storiche che descrivano l'evoluzione dei fenomeni considerati.

2.2 Caratteristiche degli accordi sottoposti a verifica

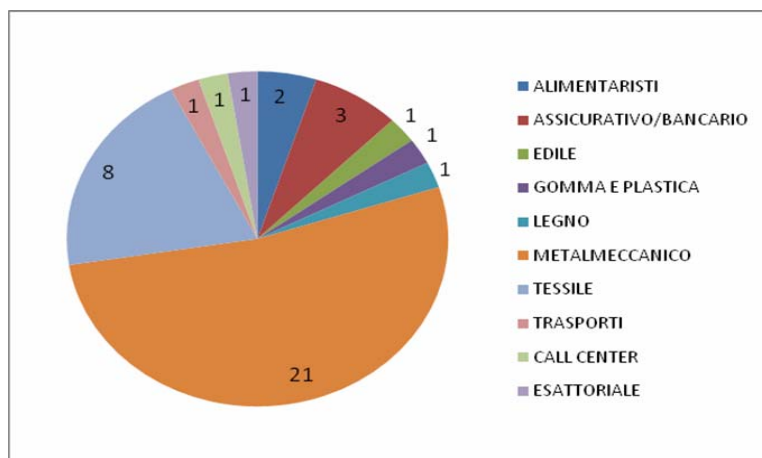
Le operazioni di rilevazione hanno portato ad una primo ridimensionamento del campione disponibile; tenendo conto che in 3 casi non sono state ottenute risposte, sono 40 gli accordi di cui sono state raccolte informazioni. In particolare tra questi, 9 fanno capo ad aziende che non hanno potuto fornire dati circa lo stato di attuazione. Tra essi, ritroviamo 5 accordi di aziende che hanno mutato, nel corso dell'ultimo decennio, la ragione sociale o che non esistono più, 3 accordi di aziende che hanno subito un processo di delocalizzazione o che comunque non hanno più una sede locale nel territorio piemontese, 1 accordo di un'azienda che attualmente è in stato di occupazione (Cfr. nota 17).

Alla luce di ciò, le valutazioni riportate di qui in avanti riguarderanno i 40 accordi per l'analisi generale e i 31 accordi, per la parte di verifica dell'attuazione.

Come precedentemente accennato, gli accordi sottoposti a verifica hanno riguardato le imprese private di svariati settori del mondo aziendale piemontese, i cui dettagli, sull'ambito produttivo, si possono rintracciare nel grafico sottostante. È ben evidente che il settore metalmeccanico con ben 21 accordi è quello più rappresentato, seguito dal settore tessile che è presente con 8 accordi.

Questo dato potrebbe essere indicativo, quindi, di una maggiore mobilitazione di questi settori produttivi sul fronte della contrattazione di secondo livello in materia di conciliazione lavoro/famiglia, lasciando intravedere, inoltre, una possibile correlazione tra l'appartenenza di settore e le tipologie di misure previste ma, per queste riflessioni, si rimanda alle pagine successive.

Grafico 7: Accordi per settore produttivo



Fonte: elaborazione Ires Morosini

Gli accordi considerati sono stati sottoscritti tra il 2000 e il 2009, ma la maggior parte, cioè il 65%, sono stati firmati tra il 2000 e il 2003; sono, dunque, previsioni che in maggioranza non sono più tutelate da un accordo formale.

Tabella 20: Accordi per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	27	68
Dal 2004 al 2007	11	27
Dal 2008 al 2009	2	5
Totale	40	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Le aziende interessate dagli accordi considerati sono 30 poiché alcune di esse hanno stipulato più accordi di contrattazione; questo è il caso di Bitron, Lane Cardate, Lanificio, Fratelli Cerruti, Otis spa, Saiwa, San paolo, Valeo e Util.

Per quanto riguarda la numerosità dei dipendenti, calcolata sempre in base alle classi presenti nel database, le aziende si presentano come descritto nella tabella 21. Si evince chiaramente che la maggioranza degli accordi presi in esame riguarda realtà medio/grandi.

Tabella 21: Dimensioni aziende con accordi

Dimensioni azienda	v.a	%
fino a 15 addetti	4	14
16-50 addetti	6	21
51-200 addetti	9	31
oltre 201 addetti	10	34
Totale	29*	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

*Il totale è pari a 29 perché per un'azienda non si dispone dei dati relativi al personale

Entrando nel merito dei temi oggetto d'attenzione della nostra analisi, dobbiamo sottolineare che su 40 testi disponibili, i temi affrontati negli accordi sono distinti come indicato nella tabella n. 22. Nella stessa tabella, è stato riportato anche il totale dei temi sottoposti a verifica di attuazione sul totale dei temi disponibili, con l'intento di mostrare che, nonostante l'autoselezione del campione, la realtà indagata può dirsi rappresentativa, poiché su 82 temi, 67 risultano essere stati oggetto di verifica, per una percentuale pari all'82% circa del campione disponibile.

Tabella 22: Numerosità dei temi sul totale degli accordi

TEMA	V. A. temi disponibili	V. A. temi verificati
pari opportunità	9	7
maternità	5	4
part-time	10	8
banca ore	13	10
orario flessibile	18	15
salario flessibile per obiettivi produttivi	15	13
salario flessibile per presenza	12	10
Tot. Temi	82	67

Fonte: elaborazione Ires Morosini

Riassumendo e cercando di tracciare un profilo di partenza delle aziende coinvolte nella contrattazione di secondo livello, si può dire che si tratta, perlopiù, di imprese medio/grandi, del settore metalmeccanico e tessile, interessate da accordi perlopiù scaduti, con una particolare concentrazione di previsioni in materia di banca ore, orario flessibile e salario flessibile.

Si proverà a fornire, nelle pagine successive, proprio una chiave interpretativa di queste tendenze e delle implicazioni sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Di qui in avanti per ogni tema, cercheremo di rispondere alla seguenti domande:

- Chi ha sottoscritto accordi in un certo ambito;
- Cosa è stato previsto;
- Quanto si è realizzato e principali implicazioni.

2.3 Le Pari opportunità

Già leggendo la tabella 22, proposta precedentemente, salta subito agli occhi un dato eloquente: il tema pari opportunità è tra quelli meno affrontati nella contrattazione di secondo livello verificata¹⁹.

Gli accordi stipulati sono stati 9, collocabili tra gli anni 2000 e 2007, con una divisione quasi paritaria tra il periodo 2000/2003, in cui sono stati firmati 5 accordi da Gtt, San Paolo Imi, Successori Reda, Michelin e Allianz, e il periodo 2004/2007, in cui hanno contrattato 4 aziende, quali Berco, Lottomatica, Phonetika by Raf e Valeo.

Nessuno ha sottoscritto accordi nel periodo 2008/2009, facendo registrare un calo, prima progressivo, e poi brusco, relativamente alla discussione di questioni esplicitamente riguardanti la componente femminile aziendale (Cfr. tabella 23).

Tabella 23: Accordi pari opportunità per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	5	56
Dal 2004 al 2007	4	44
Dal 2008 al 2009	0	0
Totale	9	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Se una tendenza chiara emerge rispetto alla tornata contrattuale, la stessa cosa si può dire per la classe dimensionale delle aziende: sono le aziende medio grandi ad aver contrattato maggiormente su questo tema, imprese con personale superiore alle 201 unità che si affermano in modo preponderante (77%); le piccole aziende, invece, sono completamente assenti (Cfr. tabella 24).

¹⁹All'interno del tema pari opportunità rientrano, come si è avuto modo di precisare nell'analisi generale della banca dati, sia iniziative catalogabili come azioni positive, sia interventi volti alla tutela delle molestie.

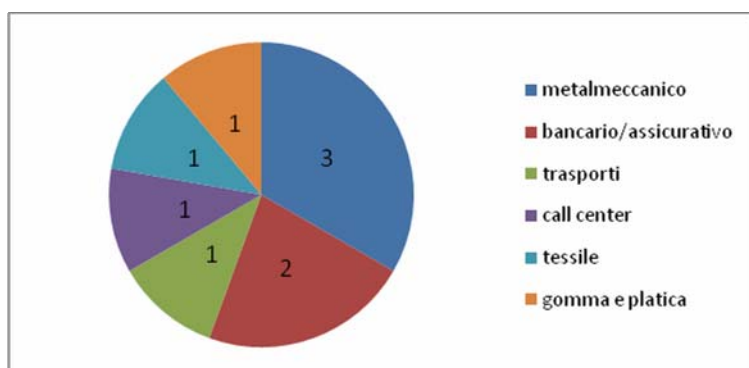
Tabella 24: Dimensioni aziende con accordi in tema di pari opportunità

Dimensioni azienda	v.a	%
fino a 15 addetti	0	0
16-50 addetti	0	0
51-200 addetti	3	33
oltre 201 addetti	6	77
Totale	9	100,0

Elaborazioni: Ires Morosini

Per quanto riguarda il settore di appartenenza, a parte una maggiore presenza di aziende dell'ambito metalmeccanico, non si riscontrano altri trend dominanti; difatti gli altri accordi fanno capo al settore bancario/assicurativo, trasporti, call center, gomma e plastica e tessile nella stessa modalità.

Grafico 8: Accordi pari opportunità per settore produttivo



Elaborazioni Ires Morosini

Dai pochi casi disponibili, si evince, però, che le previsioni in tema di pari opportunità si sostanziano nell'introduzione di una serie di misure che possono essere così sintetizzate:

- Istituzione di Comitati pari opportunità con il compito di sensibilizzare, orientare e supervisionare le politiche aziendali in materia e promuovere azioni antidiscriminatorie
- Dichiarazioni di intenti, volte alla rimozione degli ostacoli relativi allo svolgimento di alcune mansioni, all'accesso a ruoli gerarchicamente superiori ed a azioni facilitatrici del rientro dopo un congedo di maternità/paternità.

Le contrattazioni hanno previsto questo tipo di previsioni in tutte le tornate contrattuali senza distinzioni. Pertanto emblematici, relativamente ai 2 interventi, risultano sia i testi dei primi anni 2000 che quelli più recenti. A questo riguardo alcuni accordi ampiamente esplicativi, con riferimento alla presenza dei Comitati pari opportunità, possono essere sia quello, della Michelin, datato 2001, sia quello di Lottomatica, sottoscritto più di recente e in particolare nel 2005. L'accordo Michelin recita come segue: " *I Comitati Pari Opportunità rappresentano un'importante iniziativa che potrà apportare un concreto contributo*

alla realizzazione di azioni positive. Ferme restando le previste competenze dei singoli Comitati Pari Opportunità, le Parti ritengono che sia opportuno definire a livello di gruppo un'azione di coordinamento di strumenti e di informazione per l'individuazione di eventuali progetti da presentarsi agli organi competenti per i finanziamenti previsti dalla vigente normativa”.

Nella stessa direzione, ma con l'inserimento di ulteriori dettagli operativi si articola l'accordo Lottomatica: *“La Commissione Pari Opportunità costituita sulla volontà di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro ha lo scopo di: studiare la fattibilità di proposte di azioni positive condivise da intraprendere al fine di realizzare le condizioni di pari opportunità, in armonia con le finalità della legge 125/91”.* Inoltre, la stessa azienda prevede un intervento ad hoc in materia antidiscriminatoria: *“La commissione Mobbing ha il compito di avviare adeguate ed opportune iniziative ai fine di: verificare la presenza di casi di Mobbing in azienda, ed attivare la raccolta di tutti i dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno in azienda; contrastare la diffusione di tali situazioni per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato; migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro”.*

Relativamente al secondo punto, cioè all'impegno nella rimozione degli ostacoli presenti per le donne nel mondo del lavoro, gli accordi stipulati mettono un forte accento sull'importanza dell'intervento sulle progressioni di carriera e, quindi, sul fenomeno della segregazione verticale, come confermato dalle porzioni di testo seguenti: *“In applicazione alla legge n. 125/91, le parti convengono di favorire azioni positive per la pari opportunità del personale femminile, con particolare riferimento a ruoli di responsabilità sia nel settore produttivo che in quello tecnico-amministrativo”* (Successori Reda, firmato nel 2001).

E ancora: *“Nello spirito della legge 10/04/91 n° 125 "Azioni parità" saranno valutati progetti finalizzati a rimuovere ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e sarà compiuta una verifica nell'accesso al lavoro e alle professionalità, tenendo conto anche della possibilità di progressione di carriera. In tale ambito l'azienda, durante la vigenza del presente accordo, entro i limiti tecnici e organizzativi, si impegna a creare le condizioni operative necessarie ad assumere personale femminile all'interno di alcune aree produttive anche a fronte di particolari situazioni di crisi occupazionale nel territorio provinciale Torinese”* (Azienda Berco, anno 2006).

L'istituzione dei Comitati Pari opportunità riguarda totalmente le aziende grandi, cioè con personale superiore alle 201 unità, nessuna delle aziende medie invece ha previsto l'introduzione di questo strumento. Dall'altro lato, gli interventi mirati alla rimozione di ostacoli riguardano le aziende grandi e medie nello stesso modo.

Nel settore metalmeccanico le previsioni riguardano entrambe le tipologie, così come nel settore bancario/assicurativo; Successori Reda, del tessile, prevede azioni per facilitare la presenza delle donne nei vari livelli gerarchici, Phonetika e GTT, invece, puntano l'attenzione sulla presenza del Comitato pari opportunità.

Se dunque, le previsioni degli accordi in materia, lasciano intravedere una forte consapevolezza rispetto alle problematiche delle lavoratrici, che si esplicitano nell'introduzione di misure specifiche e mirate, la

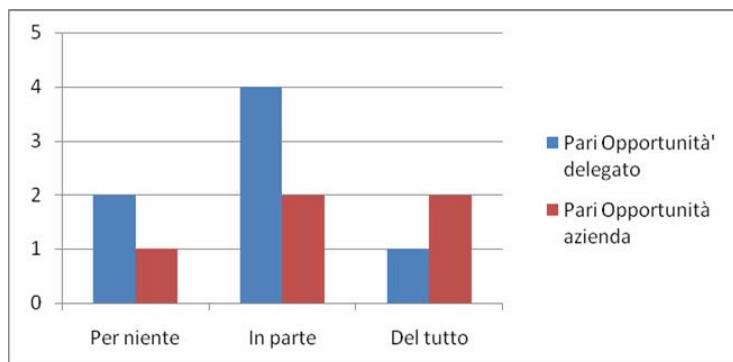
questione diviene più complessa se riletta alla luce di quanto emerge circa lo stato di attuazione di tali accordi.

2.3.1 *Lo stato di attuazione*

Per le ragioni evidenziate nel paragrafo 2, gli accordi in tema di pari opportunità su cui si sono acquisite informazioni sono stati 7. In particolare in cinque casi abbiamo ottenuto il parere relativo all'applicazione dell'accordo, sia dal delegato sindacale di riferimento, sia dall'azienda (Berco, Successori Reda, Valeo, Gtt, Michelin), nei due restanti casi solo dal delegato (Allianz e Lottomatica)²⁰.

Sulla base di ciò i giudizi complessivi delle due parti risultano avere due tendenze distinte, così come evidenziato dal grafico 9 sottostante.

Grafico 9: Grado di attuazione dell'accordo delegato/azienda



Elaborazioni Ires Morosini

Il parere dei delegati mostra un picco su un giudizio medio/basso: la maggior parte, infatti, sottolinea che gli accordi hanno avuto un'applicazione parziale o nulla.

Più positivo, senza dubbio, appare l'opinione delle aziende che fanno registrare un giudizio medio/alto, facendo emergere, quindi, una maggiore soddisfazione riguardo il rispetto degli impegni sottoscritti.

Ancora più curiosità suscitano questi dati in caso specifico (Valeo) in cui il grado di attuazione sindacale e aziendale risulta essere diametralmente opposto, negativo quello sindacale, positivo quello aziendale, lasciando intravedere una posizione conflittuale tra le due parti.

Se nel complesso, nonostante la leggera divergenza emersa, gli accordi in tema di pari opportunità sembrano faticare a trovare spazio, sia nella contrattazione che nell'attuazione, è interessante approfondire il perché questa realizzazione si stia mostrando ardua.

²⁰ Tale passaggio risulta importante per avere coscienza che le valutazioni complessive sul tema da parte sindacale e da parte aziendale, in questo caso, come in quelli successivi possono non fare riferimento allo stesso numero di casi.

Le dichiarazioni raccolte, caratterizzate da un buon grado di articolazione ed esaustività, si concentrano su una serie di questioni ben precise; i problemi incontrati nell'attuazione, infatti, sono riconducibili alle seguenti aree: **difficoltà** relative all'**esercizio** del compito dei **Comitati pari opportunità** e **Scarsa presenza di donne** in azienda.

Emblematica, per la prima area, è la testimonianza, del delegato Lottomatica: *“Il motivo per cui l'accordo non è stato attuato per niente è che sono saltate tutte le commissioni. Subito sono partite ma poi sono cessate. Ora si sta abbozzando un nuovo contratto integrativo anche se le rappresentanze sindacali non sono molto fiduciose. L'azienda è molto attenta al tema delle pari opportunità ma quando arriva il momento di far partire le commissioni diventa restia”*.

Difficoltà nell'azione vengono anche confermate dal parere aziendale della società GTT: *“L'accordo stipulato nel 2001 da ATM definiva le fattispecie di Molestie, Mobbing e Discriminazione ed istituiva un'apposita Commissione di Clima paritetica (azienda e oo.ss) e terza (nessun dipendente aziendale), presieduta da un magistrato. La Commissione veniva istituita ed affrontava 4 casi specifici. Successivamente l'accordo è stato rinnovato nel 2003 da GTT ed assunto nel Protocollo delle relazioni industriali del 2006 ma la Commissione non ha più avuto casi concreti da affrontare”*.

A ben vedere, però questa difficoltà dei Comitati di assumere maggiore controllo all'interno delle realtà aziendali, sembra connessa alla seconda area citata.

Le risposte fornite dagli intervistati, infatti, sembrano sostenere che il problema centrale è il fatto che il numero di donne all'interno delle imprese rimane ancora basso. Ciò è confermato con forza dal caso Berco in cui azienda e sindacato concordano pienamente nel sostenere questa ipotesi. Dice il sindacalista di riferimento: *“Il motivo per cui l'accordo è attuato solo in parte è che in questo momento l'azienda è completamente ferma in quanto la cassa integrazione coinvolge il 70% delle persone. Inoltre il personale femminile è di per sé scarso perché poche donne svolgono la mansione di “stampatore” per via di questioni prettamente fisiche”*.

Ciò risulta confermato dal rappresentante aziendale che ribadisce: *“L'accordo è considerato attuato solo in parte perché nei reparti non ci sono donne. Le uniche donne presenti in azienda sono le impiegate”*.

Risulta centrale questa categoria che assume una connotazione particolare nel momento in cui gli intervistati non solo sottolineano che le donne sono poche, ma che soprattutto stentano ad ottenere ruoli di maggiore responsabilità. Così conferma il rappresentante sindacale dell'azienda Successori Reda: *“Nel settore produttivo l'accordo è applicato in modo standard. Le donne però non svolgono ruoli di responsabilità. Per esempio non vi sono capo tessitura donna. Solitamente svolgono ruoli classici: rammendo, orditura. Al di là di questi non vi sono altri ruoli assegnati alle donne”*.

Come spiegare questa difficoltà?

In sostanza, nonostante le buone prospettive aperte in tema di pari opportunità, le dinamiche aziendali e il modello organizzativo si mostrano più complessi.

Soprattutto, i buoni propositi espressi non sembrano essere sufficienti a sradicare il problema dell'accesso delle donne al lavoro, in generale, e a determinate posizioni, in particolare. Tali ostacoli

potrebbero essere ricondotti, probabilmente, alla presa di posizione espressa dai rappresentanti, sindacali e aziendali, Michelin che riportano la questione sul piano culturale: esistono ancora resistenze forti alla presenza di personale femminile, specie ai livelli maggiori, riassunto nella dichiarazione del portavoce aziendale che afferma: *“Il motivo per il quale l'accordo s'intende attuato solo in parte è che l'azienda in generale è abbastanza “maschilista”*.

In realtà la ragione d'essere di queste tendenze, può essere rintracciata proprio nel settore produttivo in cui sono stati sottoscritti la maggior parte degli accordi in questione e cioè il settore metalmeccanico, tradizionalmente connotato da una maggior presenza di personale maschile²¹.

Anche se buoni risultati faticano ad arrivare, è comunque interessante che aziende di questo settore si impegnino in modo così massiccio nel parlare di pari opportunità.

Il cammino del cambiamento culturale passa senza dubbio da un'opera di sensibilizzazione che può venire da iniziali insuccessi.

Difatti, questo viene confermato dal fatto che, la presenza di azioni positive che trovano fondamento nella legge 125/91, viene comunque colto come un fatto che può avere un impatto positivo sulle realtà aziendali. Concorda con questa conclusione, il parere aziendale GTT che ad esempio ribadisce: *“L'Azione ha avuto degli effetti positivi comunque perché la comunicazione capillare data al personale delle finalità della Commissione di clima ha permesso di definire con precisione i casi di molestia, mobbing e discriminazione, con un effetto di prevenzione di episodi rilevanti da una parte e di giusto inquadramento concettuale dall'altra (evitando l'attribuzione di valenza penalistica ad episodi riconducibili a conflitti personali ed organizzativi, magari spiacevoli ma da affrontare con gli strumenti ordinari a disposizione della gestione del personale e dell'organizzazione aziendale)”*.

Dello stesso avviso la delegata sindacale della medesima azienda: *“L'effetto positivo riscontrato è legato al fatto che l'istituzione della commissione ha fatto sì che le tematiche di genere in merito all'organizzazione del lavoro venissero esposte a chi vive il disagio, aprendo almeno un confronto sulla materia”*.

All'effetto positivo di una maggiore conoscenza del tema si accompagna un ulteriore effetto e cioè il riscontro di un'iniziale miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, rispetto alle quali, dati questi accordi, comincia a svilupparsi una migliore possibilità di gestione del tempo.

Tale questione apre, in realtà, la strada per approfondire una questione che sembra, dunque, ancor più basilare e cruciale per le donne e cioè **l'organizzazione del tempo di lavoro**, di cui si avrà modo di discutere nelle pagine successive.

²¹ Irrilevanti invece sono la classe dimensionale e il periodo in cui è stato stipulato l'accordo.

2.4 I congedi di maternità e paternità

Tra le disposizioni previste all'interno della legge 53/00, i congedi costituiscono una delle misure principali cui dare spazio per una migliore possibilità di conciliazione lavoro/famiglia.

Negli accordi presi in esame, però, questo tema risulta quello meno trattato (Cfr. Tabella 22): si tratta di una previsione contenuta solo in 5 accordi, relativi anche ad una contrattazione abbastanza datata nel tempo. In particolare, Allianz e San Paolo del settore bancario/assicurativo hanno sottoscritto accordi tra il 2000 e il 2003; tra le aziende del settore metalmeccanico Berco e Util tra il 2004 e il 2007, Bitron nel 2009.

Tabella 25: Accordi maternità/paternità per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	2	40
Dal 2004 al 2007	2	40
Dal 2008 al 2009	1	20
Totale	5	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Relativamente alla numerosità del personale e al settore di appartenenza si tratta, anche in questo caso, perlopiù di aziende medio/grandi (Cfr. Tab. 26)

Tabella 26: Dimensioni aziende con accordi in tema di maternità/paternità

Dimensioni azienda	v.a.	%
fino a 15 addetti	0	0
16-50 addetti	0	0
51-200 addetti	1	25
oltre 201 addetti	3	75
Totale	4*	100,0

Elaborazioni: Ires Morosini

**Il totale è 4 perché non si dispone dei dati relativi ad una azienda*

Se dunque, la situazione sembra molto simile al caso di contrattazione in tema di pari opportunità, alcune diversità emergono quando si prova individuare le principali disposizioni previste dagli accordi considerati. Difatti, la situazione sembra poco omogenea e gli accordi pur essendo pochi propongono interventi molto diversi. Gli accordi del 2000-2003, sottoscritti entrambi da aziende del settore bancario/assicurativo, ad esempio, si concentrano su tre questioni distinte:

- Da un lato Allianz, riconduce la questione alla possibilità di usufruire di **congedi straordinari in caso di malattia e handicap dei figli**; l'accordo recita quanto di seguito riportato: "Nel caso

di malattie del bambino si estende, dietro presentazione di certificato medico, il disposto del 2° comma dell'art. 7 della legge 30.12.1971, n° 1204, sino al compimento del sesto anno di età; tale estensione è da considerarsi permesso non retribuito”

- Dall'altro lato, San Paolo, evidenzia la necessità di prevedere appositi interventi per garantire **facilità di rientro**: *“ Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 avviene nel medesimo Comune, nello stesso Punto Operativo od in altro ivi ubicato, ovvero, per il Personale proveniente da Enti Centrali, in uno degli Enti stessi. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.*

Inoltre, specificamente rivolto alla madre, sempre San Paolo riconosce la possibilità di un'**astensione facoltativa dal lavoro in caso di nascita**: *“La lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del figlio. Detto periodo pari ad un massimo di tre mesi può essere richiesto sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo. L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita. Il disposto del presente Articolo trova applicazione al Personale che adotti figli di età inferiore ai tre anni”.*

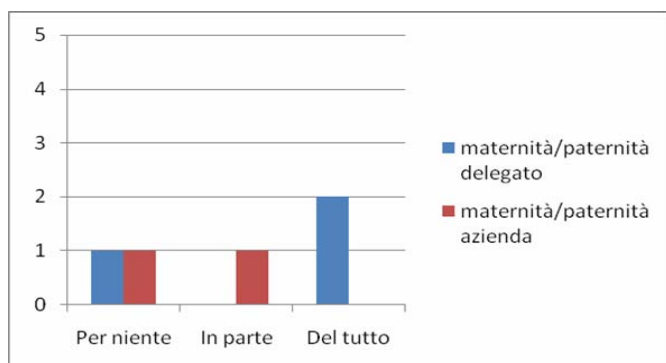
Anche tra le gli accordi dei periodi successivi (Berco, Util) i temi sin qui considerati trovano applicazione con l'aggiunta di due nuove previsioni: impegno a **diffondere conoscenza della normativa** tra i dipendenti (a questo proposito l'accordo Berco 2006 dichiara: *“L'azienda, al fine di diffondere la conoscenza della legge n° 53 del 8 marzo 2000, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, in applicazione all'articolo 2 della stessa legge, fornirà a tutti coloro che ne facessero richiesta, informazioni sulle disposizioni e relative applicazioni in essa contenute”*); previsione della **creazione di un asilo nido** (Bitron 2009).

Se dunque il panorama della contrattazione in tema di maternità/paternità offre molti spunti e possibilità, senza far emergere tendenze dominanti, un elemento accomuna tutti gli accordi esaminati: proprio come suggerito dalla legge 53/00, la contrattazione si rivolge contemporaneamente alla tutela del padre/lavoratore e della madre/lavoratrice sancendo, quindi, una svolta, almeno di principio, e considerando il lavoro di cura dei figli come una esperienza che riguarda tanto la donna quanto l'uomo, dando valore alla “genitorialità”.

2.4.1 Lo stato di attuazione

Gli accordi di cui si è avuta notizia sono 4 e possono, quindi, essere considerati rappresentativi della realtà di riferimento. In particolare di Berco si possiede il parere aziendale e sindacale, di Util e Allianz sono sindacale, di Bitron solo aziendale.

Grafico 10: Grado di attuazione dell'accordo delegato/azienda



Elaborazioni Ires Morosini

Il parere sindacale sembra in questo caso più positivo di quello aziendale, con una tendenza medio/alta, ma è anche vero che nel complesso i giudizi medio/bassi (in parte/per niente) sono quelli più presenti (Cfr. grafico 9).

Ci troviamo nuovamente in una situazione in cui l'accordo fatica a trovare applicazione con la differenza che, dove presenti, i pareri aziendali e sindacali concordano nell'esprimere un giudizio dello stesso tipo.

A ben guardare, tra le difficoltà riportate dagli intervistati molti punti in comune si ritrovano con la questione degli accordi in tema di pari opportunità.

Anche se poche risposte sono state fornite dagli intervistati rispetto a questo tema, l'unico caso (Berco) in cui c'è un parere medio/basso e si dispone di una risposta, aziendale e sindacale, il problema della mancata attuazione viene ricondotto alla **scarsità di presenza delle donne** in azienda.

Il delegato, d'accordo con il rappresentante aziendale, ribadisce: *“La parte di accordo concernente questo tema viene considerata per niente attuata in quanto, essendo per lo più lavoratori uomini, questa misura non viene utilizzata”*.

È evidente, quindi, che questa tendenza cozza completamente con lo spirito delle stesse disposizioni: se stessi diritti vengono riconosciuti a madri e padri lavoratori, dove il personale femminile è ridotto, la misura non trova applicazione proprio perché viene concepita ancora come ad esclusivo appannaggio delle donne. Il problema rimane, in sostanza, **un problema culturale**.

Dove, però, come nel caso Util, si è avuto un giudizio positivo sull'attuazione e si dispone di risposta esplicativa, si coglie, tra i principali effetti positivi proprio **la possibilità di utilizzo** da parte di tutti, senza distinzioni. Emblematica l'affermazione: *“È un accordo che sul tema maternità/paternità ha permesso di estendere l'accessibilità a questi benefici a chiunque ne avesse bisogno. Ha avuto per questo ripercussioni positive perché ha portato a delle migliorie”*.

Data, quindi, la poca disponibilità di risposte, è difficile rintracciare una tendenza dominante relativamente a questi accordi, poiché la realtà sembra molto complessa e differenziata, anche all'interno dello stesso settore produttivo. Difatti i due casi trattati, Berco e Util, appartengono al

settore metalmeccanico, hanno stipulato l'accordo nello stesso periodo e sono aziende medio-grandi, ma sembrano vivere esperienze diverse nell'applicazione dell'accordo.

2.5 L'organizzazione dell'orario di lavoro: part-time, banca ore, orario flessibile

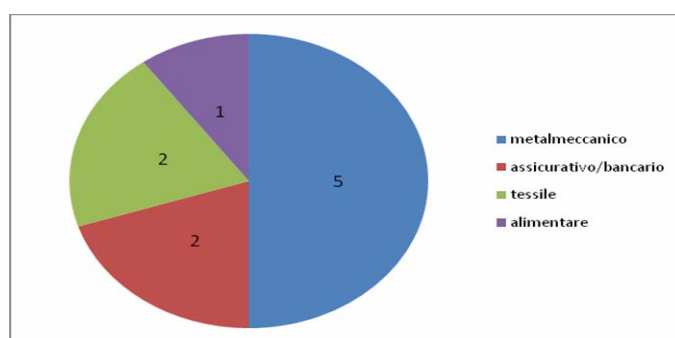
Questione a sé è quella della predisposizione dell'orario di lavoro in modo più funzionale alle richieste di conciliazione. Come già ricordato tali misure rientrano tra quelle su cui, secondo la legge 53/00, bisognerebbe investire per avere un potenziamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Già da una lettura veloce, relativa solo al numero di accordi stipulati in queste materie (cfr. tab.22), si può notare una presenza elevata di testi in materia di part-time, banca ore, orario flessibile, tale da far pensare almeno ad un recepimento, in linea di principio, della normativa.

2.6 Il part-time

Sono 10 gli accordi in materia di part-time così distinti: 5 accordi nel settore metalmeccanico (Util, Urmet, Valeo, Bitron²²), 2 accordi nel settore bancario/assicurativo (San paolo, Allianz), 2 accordi nel settore tessile (Successori Reda, Filatura Cervinia), 1 accordo di Saiwa nel settore alimentare. Come è ben evidente nel grafico sottostante, il settore metalmeccanico occupa circa metà della contrattazione in tema di part-time.

Grafico 10: Accordi part-time per settore



Elaborazione Ires Morosini

Anche in questa circostanza ritroviamo accordi sottoscritti molto più spesso nel periodo 2000/2003, anche se numerosi sono quelli del periodo successivo. Nessun riferimento al part-time c'è invece in accordi più recenti. Tra i più vecchi vi sono gli accordi del settore assicurativo (entrambi del 2001) del

²² Bitron, in questo caso, è presente con due accordi.

settore tessile (2001). Più recente l'unico accordo del settore alimentare. Le aziende del metalmeccanico hanno invece contrattato in tutti i periodi presi in esame.

Tabella 27: Accordi part-time per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	6	60
Dal 2004 al 2007	4	40
Dal 2008 al 2009	0	0
Totale	10	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Le aziende che contrattano in tema di part-time sono aziende medio/grandi, quest'ultime tutte concentrate nel settore metalmeccanico (Cfr.tab.28).

Tabella 28: Dimensioni aziende con accordi in tema di part-time

Dimensioni azienda	v.a.	%
fino a 15 addetti	0	0
16-50 addetti	1	12
51-200 addetti	4	50
oltre 201 addetti	3	38
Totale	8*	100,0

Elaborazioni: Ires Morosini

*Il totale è 8 perché 2 accordi fanno capo alla stessa azienda di cui non si conoscono le dimensioni

Le previsioni in materia di part-time sono riconducibili a 2 aree:

- **Definizioni delle condizioni contrattuali:** gli accordi definiscono gli aspetti relativi alla modalità di richiesta e sottoscrizione di contratti di questo tipo. Esempio può essere il caso Urmet del 2000: *“Orario part-time: La cornice di riferimento della materia è il Digs di recepimento della Direttiva 97/81/Ce sul lavoro part-time, che prevede le modalità del tempo parziale e le relative tutele. L'azienda risponderà entro 45 giorni alle richieste di trasformazione del lavoro da tempo pieno a parziale. Con i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale in forza dei casi previsti dal CCNL (PART-TIME, comma 1), l'azienda è disponibile a concordare - con apposito accordo scritto da sottoscrivere al momento della trasformazione la facoltà del lavoratore di richiedere il ritorno al tempo pieno qualora le condizioni di cui sopra vengano a cessare entro i 18 mesi dall'inizio del part-time. I criteri oggettivi di cessazione della condizione verranno precisati nel corpo dell'accordo scritto iniziale. Rimangono impregiudicate eventuali condizioni di miglior favore previste dalla legge.”*

Questo tipo di previsione, in generale, riguarda più le aziende del settore metalmeccanico e assicurativo/bancario, nessuna relazione con la fascia temporale in cui sono stati sottoscritti.

Ciò che salta subito agli occhi leggendo i testi di questi accordi è che la definizione delle condizioni contrattuali prevede molto spesso l'indicazioni delle circostanze in cui è possibile trasformare in contratto di lavoro in part time così come dichiarato dalla Bitron nel 2001: *si riconosce la facoltà al personale indiretto (operai ed impiegati) di richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time secondo le seguenti condizioni: il part-time sarà a tempo determinato e per un periodo di anni uno non frazionabile; il numero massimo dei part-time concessi sarà pari al 2% della forza del personale indiretto in essere al momento della richiesta; non verranno conteggiate le due persone indirette che già ne usufruiscono. Eventuali assunzioni per scelte aziendali non verranno conteggiate ai fini della percentuale; Può accedere alla richiesta di part-time il personale inquadrato fino al livello 5° Super*".

Tra le circostanze individuate come importanti per la trasformazione del contratto di lavoro in part-time, se le aziende del settore tessile non offrono alcuna indicazione in merito, sia nel settore metalmeccanico che in quello assicurativo vi è un'ulteriore interessante indicazione:

- **Possibilità di trasformare il contratto di lavoro in part-time in seguito a problematiche familiari/personali.**

Ciò è evidente sia nella previsione della azienda San Paolo che dichiara quanto segue: *"Costituiscono criteri di priorità - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per assistenza figli handicappati; assistenza figli di età tra 0 e 3 anni, anziani, handicappati o malati, malati cronici; assistenza figli tra 3 e 10 anni, gravi motivi di salute dei richiedenti; motivi di studio od altri gravi motivi personali dei richiedenti"*.

Un'indicazione simile trova spazio anche nell'accordo Bitron del 2005: *"Il Part-time creato per soddisfare esigenze contingenti di gravi problematiche famigliari, che prevede la possibilità di trasformazione di n°4 contratti da tempo totale a tempo parziale, per un periodo di sei mesi per ogni evento, viene disciplinato nel seguente modo:*

Casistica e ordine di priorità: gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono parenti fino al secondo grado e coniuge che richiedano forme di assistenza diretta e continua; gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono più familiari in contemporanea che necessitano di assistenza diretta e continua; assistenza ai figli di età inferiore ai tre anni da parte di genitore vedova/a o di genitore/trice singole; assistenza ai familiari entro il secondo grado conviventi portatori di handicap riconosciuti dalla legge 104 o affetti da malattie degenerative in stato avanzato e documentato; lavoratori affetti da patologie gravemente invalidanti e degenerative documentate in stato avanzato; assistenza diretta o continua a familiari conviventi affetti da gravi patologie. Al fine di non gravare sull'efficienza dei settori, di norma verranno concessi un part-time per ogni Ente".

In tali circostanze il part time sembra affermarsi quindi come il principale strumento per permettere al lavoratore/lavoratrice di continuare a percepire un reddito e allo stesso tempo gestire in modo più

consono la propria vita personale. A questa condizione di estremo vantaggio per i lavoratori/trici si accompagna, però, la previsione da parte dell'azienda di una sorta di clausola di riserva.

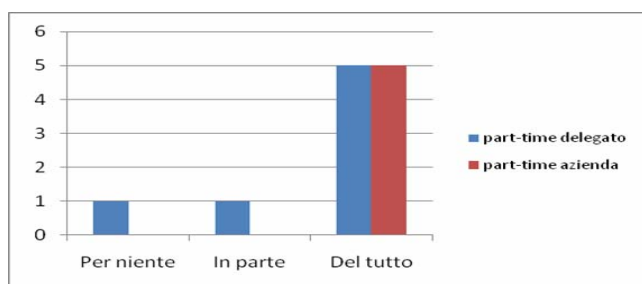
Ad esempio la stessa Bitron che prevede questo accordo molto innovativo, precisa che: *“I lavoratori che intendono accedervi formuleranno domanda alla direzione, le domande saranno positivamente accolte nel caso che l’inserimento a part-time dei lavoratori copra l’intera settimana lavorativa (es. un lavoratore lunedì e martedì l’altro mercoledì/giovedì/venerdì) e il part-time sia compatibile con i programmi produttivi.*

Il part-time, quindi, in alcuni casi, sembrerebbe condizionato dalle scelte aziendali e rappresenterebbe una sorta di autotutela dell'azienda, necessaria per la sua stessa sopravvivenza.

2.6.1 Lo stato di attuazione

Risulta molto chiara la situazione in tema di attuazione del part-time, considerando che si è avuto modo di verificare 8 accordi su 10 presenti, si dispone di pareri aziendali e sindacali in 3 casi (Successori Reda, Saiwa, Valeo); in 4 casi solo del parere sindacale (Util, Urmet, Allianz, Filatura di Cervinia); in 2 casi solo aziendale (Bitron). I casi di doppio parere, a parte Valeo, in cui i rappresentanti sono in netta contrapposizione (del tutto positivo il parere aziendale, del tutto negativo quello sindacale), sono concordanti e positivi. Il grafico 10 sottostante rende bene l'idea del successo riscontrato dagli accordi in tema di part-time: il giudizio è complessivamente molto positivo.

Grafico 10: attuazione accordi part-time delegato/azienda



Elaborazioni Ires Morosini

La positività dell'applicazione di questa misura viene riscontrata tra le dichiarazioni circa gli effetti riscontrati nel personale grazie all'introduzione del part-time. In tutti i settori coinvolti i rappresentanti sono unanimi nel dichiarare un profondo successo del part-time come strumento di **stabilizzazione e serenità del personale**.

In questa direzione va la testimonianza, ad esempio del delegato Saiwa: *“L’effetto positivo è derivante dal fatto che più donne hanno avuto possibilità di accedere al part-time per problemi di salute o di natura familiare”.*

Dello stesso parere il rappresentante della stessa azienda: *“L’effetto positivo connesso a questo tema è stato la stabilizzazione dell’occupazione e l’equilibrio vita/lavoro per il personale femminile”.*

La stessa logica, segue, anche il parere aziendale Bitron: *“L’accordo ha avuto come effetto positivo una miglioramento per la qualità della vita delle persone, in particolare delle donne lavoratrici?”*.

Il part-time sembrerebbe, dunque, affermarsi come strumento di fondamentale importanza proprio per l’occupazione femminile, come dichiarato esplicitamente dalla Valeo nel parere aziendale:

“L’aspetto positivo è legato al fatto che questa misura è utilizzata soprattutto dalle donne che hanno sempre bisogno di questo specifico contratto”.

Part-time, dunque, come **contratto per le donne**, questa sembra l’idea che caratterizza le aziende intervistate. Se da un lato, però, il part-time sembra dare maggiori possibilità alle donne di permanere in queste aziende e continuare a svolgere il proprio lavoro, anche se a volte può rivelarsi poco funzionale ad un’organizzazione su turni come è nel caso di Filatura Cervinia, dall’altro lato sembra emergere timidamente un’area di maggiore criticità. È il delegato sindacale Successori Reda, l’unico ad aprire un varco in questa direzione: *“In questo modo (grazie al part-time) l’azienda assicura alle donne la possibilità di prendersi cura della propria famiglia. L’effetto negativo è derivante dal fatto che non è chiaro perché non ci sono ruoli di responsabilità assegnati alle donne”*.

Torna, dunque, alla ribalta la questione già emersa dall’analisi degli accordi sulle pari opportunità: la **difficoltà di accesso delle donne a determinate posizioni e mansioni**.

A questo proposito, il part-time sembrerebbe affermarsi come un’arma a doppio taglio: permette alle donne di stare nel mercato del lavoro ma le esclude da una fetta di mercato del lavoro, agendo, quindi, come catalizzatore del fenomeno della segregazione verticale.

2.7 La banca ore

Anche la banca ore si afferma come una misura che trova molto favore nelle aziende piemontesi.

Tra gli accordi esaminati ritroviamo difatti ben 13 accordi che trattano questo tema. La tendenza a ritrovare una contrattazione abbastanza datata è ulteriormente accentuata in questo caso, dove addirittura il 77% è stato stipulato nel periodo 2000-2003.

Questo dato è soggetto ad una doppia interpretazione: da un lato esso può rispecchiare quella generica difficoltà ad aggiornare la contrattazione di secondo livello che è emersa dalle dichiarazioni raccolte durante le interviste; difficoltà, come già detto, dovuta all’imperversare della crisi economica che svia da una programmazione di più ampio raggio (nel 2003-2007 ritroviamo ancora due accordi in materia e poi niente più).

Dall’altro lato essa può essere il sintomo di un’evidente vantaggio, sia per l’azienda che per il lavoratore, nel ricorso a tale misura; così da trovare un’elevata applicazione già all’indomani dell’emanazione della legge 53/00.

Confermano questa ipotesi proprio i pareri emersi nelle domande relative agli effetti di tale misure e di cui si darà conto tra qualche pagina.

Tabella 29: Accordi banca ore per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	10	77
Dal 2004 al 2007	3	33
Dal 2008 al 2009	0	0
Totale	13	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

Come mostra la tabella 30, anche in questo caso si affermano aziende medio grandi tra quelle che hanno sottoscritto accordi in tema di banca ore. La loro contrattazione è collocata nei periodi temporali indicati, in modo causale; non c'è, dunque, una regola di contrattazione legata alle dimensioni aziendali.

Tabella 30: Dimensioni aziende con accordi in tema di part-time

Dimensioni azienda	v.a.	%
fino a 15 addetti	0	0
16-50 addetti	2	20
51-200 addetti	4	40
oltre 201 addetti	4	40
Totale	10*	100,0

Elaborazioni: Ires Morosini

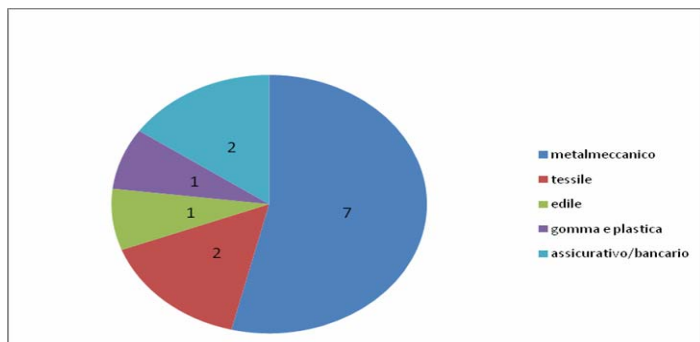
*Il totale è 10 perché più aziende hanno più accordi

Evidente invece è la preponderanza di aziende del settore metalmeccanico (Cfr. Grafico 11)²³, la cui contrattazione, in 5 casi su 7 è datata 2000; lo stesso dicasi per l'azienda del settore edile; assicurativo/bancario e gomma plastica invece hanno contrattato nel 2001. Solo il tessile, rappresentato in questo caso dal Lanificio Fratelli Cerruti fa registrare un accordo del 2007, subentrato ad uno del 2000. Nel settore metalmeccanico le aziende che contrattano in materia di banca ore sono tutte aziende di dimensioni medie con personale compreso tra le 51 e le 200, a parte Otis, con personale tra le 16 e le

²³ Le aziende del settore metalmeccanico sono: Berco, Bottero, Otis, YKK, Util; del settore gomma plastica, Michelin; del settore edile CMB cooperative; del settore bancario assicurativo Allianz e San Paolo Imi; del settore tessile, Lanificio Fratelli Cerruti.

50 unità. A parte il tessile, rappresentato da un'azienda con personale tra le 16-50 unità, le altre aziende sono tutte grandi imprese.

Grafico 11: Accordi part-time per settore produttivo



Elaborazioni: Ires Morosini

Ancora una volta ci troviamo, davanti ad un panorama di contrattazione molto frammentato, in cui è difficile stabilire delle tendenze dominanti.

Se questo risulta difficile nella definizione delle proprietà delle aziende interessate dalla contrattazione, una forte omogeneità si ritrova invece nei temi e nelle disposizioni contenute negli accordi.

Tutti gli testi considerati puntano l'attenzione su di un'unica questione: **modalità di accesso e richiesta della banca ore**, senza che si riveli alcuna differenza per settore, anno, dimensione azienda.

Gli accordi danno cioè semplici indicazioni della normativa all'interno della quale trova collocazione questo tipo di misura e delle possibilità di usufruirne.

Questo è confermato dagli stralci di testo sottostanti: *“In applicazione dell'istituto contrattuale della "Banca Ore", introdotto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999 articoli 8 e 7 disciplina speciale rispettivamente parte prima e terza, e nell'intento di evitare eventi che comportino la liquidazione delle competenze per lavoro straordinario in periodi successivi a quelli di riferimento, si conviene che il lavoratore dovrà richiedere per iscritto entro il mese di effettuazione, se desidera accantonare nella "banca ore" le ore prestate per lavoro straordinario, secondo le modalità ed il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999. In assenza di tale comunicazione, l'Ufficio del Personale provvedere alla liquidazione delle competenze spettanti nel mese di riferimento (Berco 2006).*

Sempre a dettagli tecnici si riferisce il seguente accordo: *“L'Azienda si dichiara disponibile a che le ore di straordinario accumulate nella banca ore possano essere compensate (fruite) a partire dal mese successivo a quello in cui sono state prestate, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative proprie dell'azienda e dei reparti/uffici di appartenenza” (Michelin, 2001).*

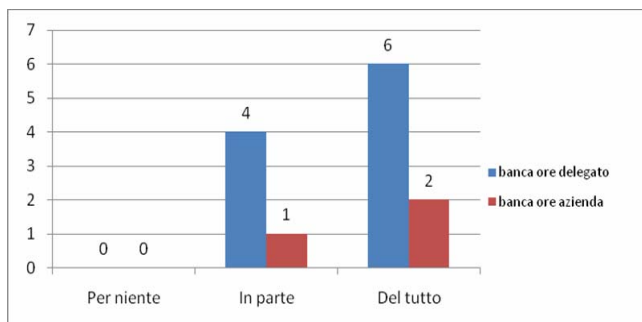
2.7.1 Lo stato di attuazione

Più interessante appaiano le informazioni su questo strumento, reperite grazie alle domande rivolte alle aziende e ai delegati sindacali. Il grafico 12 seguente che, in coerenza con quanto affermato

precedentemente mostra un giudizio nel complesso positivo rispetto all'applicazione dei 10 accordi rispetto alle quali si sono acquisite informazioni di questo tipo

In questa circostanza si dispone del giudizio del delegato sindacale per tutti gli accordi considerati, mentre solo in 3 casi è stato anche raccolto il giudizio della parte aziendale. Questo è quanto accaduto per gli accordi Berco e Lanificio Fratelli Cerruti, dove, i due pareri risultano in piena sintonia.

Grafico 12: Attuazione accordo banca ore azienda/delegato



Fonte: Elaborazioni Ires Morosini

La Banca ore, quindi, si afferma come uno strumento utile la cui applicazione è molto diffusa grazie anche ad una serie di vantaggi che sembra apportare all'organizzazione del lavoro, vantaggi che sembrano riflettersi tanto sulla vita del lavoratore/lavoratrice, tanto su quelli dell'azienda che accoglie in pieno la misura.

Qualcosa in più dell'attuazione di questa misura si scopre dalle parole dei delegati e dei rappresentanti.

La principale area di effetti riportati riguarda il **vantaggio** del lavoratore/lavoratrice **nella gestione del tempo e nella possibilità di godere di maggiore libertà** (citato ben 5 volte, in particolare nel settore tessile) e **di godere di maggiori permessi retribuiti** (citato da Allianz).

Di quest'avviso sembra il delegato sindacale Bottero che ricorda: *“La banca ore consente ai lavoratori di fare un orario diverso e questo è sicuramente un elemento positivo. È utilizzata soprattutto dalle donne”*.

Lo stesso il delegato del lanificio Fratelli Cerruti, d'accordo con l'azienda, nel sostenere che: *“L'aspetto positivo è connesso ad una maggior libertà nell'utilizzo dei permessi”*.

I **vantaggi** rilevati riguardano però anche l'**organizzazione aziendale**, nel caso Michelin, infatti il delegato sottolinea il fatto che la banca ore si può affermare come supplente di altre misure, in caso di emergenza: *“Gli elementi positivi riguardano una maggiore possibilità di gestione. C'è stata una riduzione della gestione della cassa integrazione”*.

E soprattutto all'interno del settore metalmeccanico che emergono nonostante tutto alcune criticità; sono i portavoce sindacali a puntare l'attenzione su queste questioni:

- **Difficoltà a concedere i permessi derivanti dalla banca ore**, per cui l'azienda sembra mostrare delle resistenze a seconda di circostanze contingenti che si vengano a realizzare. Ad esempio è il delegato YKK a dichiarare: *“Il motivo dell'attuazione parziale è legata al fatto che i*

permessi retribuiti, da accordo erano presenti, ma poi venivano concessi solo in parte con la giustificazione da parte dell'azienda di un non raggiungimento del picco di produttività”.

- **Preferenza per un vantaggio economico.** Come dichiarato dal delegato Util: *“L'accordo è stato attuato solo in parte perché poche persone entrano a fare parte della banca in quanto preferiscono farsi pagare gli straordinari. Ha dato comunque risultati migliori rispetto al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro”.*

L'attenzione per il ritorno economico derivante dalle ore lavorate rientranti nella banca ore si nota anche nelle affermazioni del delegato sindacale Allianz che dice : *“L'aspetto negativo riguarda invece un limite sullo straordinario perché c'è una franchigia di ore. Le prime ore, infatti, non vengono retribuite come straordinario e quindi non danno diritto a quel 20 - 30% in più”.*

- **Difficoltà dovuta alla scarsa presenza di donne;** in sostanza è come se questa misura fosse solo appannaggio delle donne e pertanto una loro assenza tra la manodopera può giustificare un mancato ricorso a questo strumento (di questa opinione è il rappresentante aziendale Berco).

Complesso e variegato risulta quindi il panorama dell'applicazione di questa misura anche se il grado di diffusione e i livelli di attuazione raggiunti ci aiutano nell'affermare che la banca ore si afferma come uno strumento che può avere vantaggi per i lavoratori e le lavoratrici, nel caso ne facciano richiesta.

2.8 L'orario flessibile

Suscita parecchie curiosità anche il tema dell'orario flessibile specie perché vi è una doppia possibilità di declinare questa misura. Come accennato nella prima parte di questo lavoro, per orario flessibile si può intendere la scelta dell'azienda di ricorrere alla flessibilità produttiva e quindi di concentrare periodi di produzione che permettono al lavoratore/lavoratrice di accumulare giornate di permesso da recuperare in altri periodi, oppure la decisione di ricorrere alla flessibilità della gestione dell'orario di lavoro quotidiano intervenendo sulle possibilità di anticipare/posticipare ingresso e uscita.

Fatta questa precisazione, vediamo dunque quali sono le principali caratteristiche delle aziende che contrattano in questa materia²⁴.

Tabella 31: Accordi orario flessibile per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	11	61
Dal 2004 al 2007	7	39

²⁴ Rientrano tra queste imprese, Berco, Valeo, Bottero, Util, Microtecnica, Lottomatica, Caralt, Otis del settore metalmeccanico; Lane Cardate, Lanificio Fratelli Cerruti, Filatura Cervinia del settore tessile, Saiwa del settore alimentare, Allianz e San Paolo del settore bancario/assicurativo, Michelin per il settore gomma e plastica.

Dal 2008 al 2009	0	0
Totale	18	100,0

Elaborazioni Ires Morosini

Salta subito agli occhi, anche in questo caso, che la maggior parte degli accordi si collocano nel periodo 2000/2003 (circa il 61%), con un graduale calo nel periodo successivo e una totale assenza di contratti in materia nel periodo più recente.

Interessante, però, che tra i due periodi in cui si è realizzata la contrattazione in materia di orario flessibile vi sia una certa continuità, dovuta al fatto che tre aziende (Lanificio Fratelli Cerruti, Lane Cardate, Valeo) hanno sostanzialmente rinnovato il contratto previsto nel periodo precedente. La sottoscrizione di un nuovo contratto nella stessa materia può essere, senza dubbio, il sintomo di una rinnovata fiducia nell'utilità di questo sistema dell'organizzazione del lavoro.

Tabella 32: Dimensioni aziende con accordi in tema di orario flessibile

Dimensioni azienda	v.a	%
fino a 15 addetti	0	0
16-50 addetti	3	20
51-200 addetti	6	40
oltre 201 addetti	6	40
Totale	15*	100,0

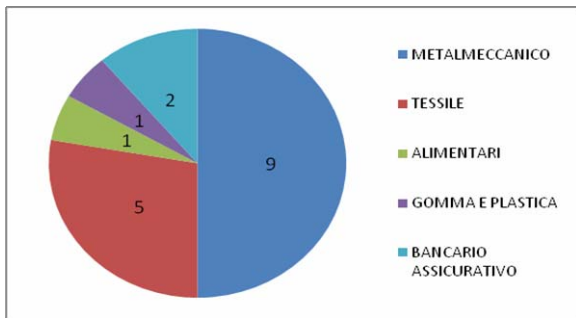
Elaborazioni: Ires Morosini

**Il totale è 15 perché più aziende hanno più accordi*

Confermata, anche per l'orario flessibile, la tendenza a ritrovare una maggiore contrattazione da parte delle imprese medio-grandi, anche se, come mostra la tabella 32, questa volta registriamo lo stesso identico numero di aziende per le due tipologie, con la differenza che tra le imprese grandi con personale superiore alle 201 unità, si ritrovano aziende afferenti a tutti i settori interessati da questo tipo di contrattazione (a parte il tessile rappresentato da imprese piccole), mentre tra quelle con personale compreso tra 51 e 200 unità, sono presenti ben 5 imprese del settore metalmeccanico.

Difatti il settore produttivo metalmeccanico come mostrato dal grafico 13 sottostante è quello più rappresentato tra gli accordi di questo tipo (9), seguito poi dal settore tessile (5).

Grafico 13: Accordi orario flessibile per settore



Elaborazioni: Ires Morosini

Per gli accordi dei settori che mostrano una presenza in entrambi i periodi in cui è avvenuta la contrattazione, ci riferiamo al metalmeccanico e al tessile, si può dire che sono più o meno equamente divisi tra le due classi di anni prese in considerazione (il metalmeccanico tra 2000-2003 ha sottoscritto 6 accordi, 4 nel periodo successivo; il tessile 3, tra il 2000 e il 2003, 2 tra 2004-2007).

Sembra emergere l'evidenza che questo tipo di accordi, quindi, trovano una buona diffusione nelle realtà considerate.

La contrattazione di secondo livello, anche in questo tema, si afferma nel complesso come una contrattazione che riguarda più imprese metalmeccaniche e tessili, medio grandi, ma con una stipula ferma ormai da tre anni.

Omogeneo, invece, risulta il panorama delle previsioni; i testi esaminati si fermano infatti a disporre in materia due tipi di interventi:

- Da un lato si dà spazio alle **modalità di realizzazione della flessibilità produttiva**;
- Dall'altro lato si prevedono le **modalità di introduzione della flessibilità oraria d'ingresso e uscita**.

Nel settore metalmeccanico, sono presenti entrambe le disposizioni; in tre casi la prima tipologia, in quattro casi la seconda.

Tra le disposizioni del primo tipo si ritrova, ad esempio, l'azienda Berco che nel 2006 ha previsto che: *“Le "Parti" ogni anno, entro il mese di settembre, definiranno un calendario lavorativo, dove in base ai programmi produttivi, all'andamento del mercato ed agli orari di lavoro vigenti, stabiliranno le giornate di chiusura collettiva per il periodo di dodici mesi da ottobre a settembre dell'anno successivo”*.

Sono esempi del secondo tipo: *“Compatibilmente con le esigenze operative, l'Azienda consentirà una flessibilità d'intervallo di 30 minuti (dalle 14.30 alle 15.00). L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio accoglierà la richiesta dei singoli dipendenti di spostare il proprio orario d'entrata al mattino fino al limite di 30 minuti rispetto a quello normale, con relativo spostamento dell'orario d'uscita a fine lavoro”* (Caralt, 2003). Ma anche Microtecnica del 2000 agisce nella stessa direzione: *“Con decorrenza 1 febbraio 2001, la flessibilità negli orari di ingresso e uscita degli stabilimenti di Torino e Luserna San Giovanni, in via sperimentale per 6 mesi, sarà portata a 45 minuti (ingresso ore 7,45 - 8,30; uscita ore 7,30 - 17,15). Il regolamento di applicazione della flessibilità degli orari d'ingresso e*

uscita verrà modificato di conseguenza”.

Nel tessile si tratta di disposizioni sulla flessibilità produttiva, difatti, esemplificativa può essere la previsione del Lanificio Fratelli Cerruti del 2007: *“Le parti concordano che in una situazione di mercato difficile e particolarmente competitiva è necessario poter rispondere alle sempre maggiori richieste di servizio alla clientela con tutti gli strumenti previsti e regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale ed in particolare con l'utilizzo della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro come all'art. 36 sez. 2 del CCNL”.*

Puntano sulla flessibilità d'ingresso e uscita aziende del settore bancario/assicurativo come Allianz che prevede: *“Per tutto il personale, con figli in età scolare non superiore ai 14 anni ed a quello residente fuori dalla città nella quale è ubicata l'unità produttiva, intesa come sede di lavoro di appartenenza, è confermato l'orario agevolato che consente di posticipare l'entrata e/o anticipare l'uscita con conseguente recupero mensile”.*

Dello stesso tipo la previsione di Michelin del settore gomme e plastica.

Le previsioni non mostrano differenze a seconda delle diverse dimensioni aziendali e per anno.

Sembrerebbe, quindi, esistere un filone unico nello svolgimento di questo tipo di contrattazione.

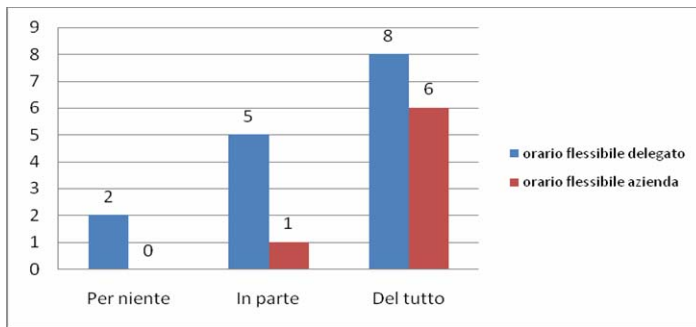
2.8.1 Lo stato di attuazione

L'idea che emerge dallo stato di attuazione può essere considerata anche in questo caso rappresentativa dello stato dell'arte; difatti, possediamo il parere aziendale o sindacale per ben 15 accordi su 18.

Su 7 accordi vi è la possibilità di conoscere contemporaneamente i due pareri: si tratta di testi sottoscritti dalle aziende Lana Cardate, Lanificio Fratelli Cerruti, Michelin, Saiwa, Valeo. Se in tutti questi ultimi casi il parere aziendale e sindacale mostrano una certa convergenza verso giudizi medio-alti (cioè relativi alle modalità di risposta in parte/del tutto), la vicenda Valeo, relativa all'applicazione dell'accordo 2007, rimane un caso a sé stante dove, come già accennato, azienda e rappresentante sindacale mostrano l'esistenza di un conflitto (per l'azienda vi è totale applicazione, per il sindacato tolte mancanza di applicazione).

Fatte queste precisazioni, il quadro d'insieme emerge chiaramente dal grafico sotto riportato: positivo nel complesso è il parere sull'attuazione, confermando l'idea già emersa parlando di part-time e banca ore che gli interventi volti a facilitare la gestione dei tempi di vita e tempi di lavoro, in modo concreto, trovano molta approvazione nelle aziende.

Grafico 15: Attuazione orario flessibile delegato/azienda



Fonte:Elaborazioni Ires Morosini

Se i pareri medio alti si ritrovano in tutti i settori senza distinzioni, la mancata applicazione sembra invece riguardare solo due aziende del settore metalmeccanico (Valeo, che presenta la situazione contraddittoria di cui si è detto e Lottomatica).

La sintonia con i provvedimenti in tema di part-time e di banca ore è mostrata anche dal fatto che trova molto riscontro il motivo dell'esistenza di un **vantaggio nella gestione del tempo** (il più citato tra gli effetti riportati), fatto emergere dalle considerazioni dei delegati e dei rappresentanti aziendali.

Come riportato dal delegato Allianz: *“Questa misura ha avuto effetti positivi perché le donne hanno avuto maggiori possibilità di scelta sull'orario e questo ha facilitato la conciliazione tra tempi di lavoro e quelli dedicati alla famiglia, migliorando notevolmente la vita personale delle dipendenti”*.

Appartiene alla stessa area di pensiero il parere del delegato Microtecnica: *“Perché un lavoratore che ha per esempio dei figli o che fa il pendolare se arriva in ritardo al lavoro può tranquillamente recuperare. Di solito il recupero viene fatto nella medesima giornata salvo motivi particolari”*.

Ma anche il portavoce aziendale del Lanificio Fratelli Cerruti interviene in modo chiaro sullo stesso tema: *“Gli aspetti positivi sono legati alla possibilità per i dipendenti di gestire in modo migliore il tempo”*.

Da notare che, indipendentemente dalle altre caratteristiche, questo tipo di vantaggio viene sottolineato per le valutazioni espresse a proposito della possibilità di ricorrere alla flessibilità in ingresso/uscita che per il ricorso alla flessibilità produttiva.

Ma, i vantaggi riportati dagli intervistati fanno emergere una serie di altre questioni importanti: esisterebbero, infatti, nell'applicazione di tale strumento degli effetti positivi solo per l'azienda e degli effetti positivi per l'azienda e i delegati.

Al primo aspetto appartiene, all'interno delle previsioni in materia di flessibilità produttiva, l'idea che **l'azienda**, attraverso questo strumento, riesce a **organizzare il lavoro** in modo più **produttivo**.

Il rappresentante sindacale di Lane Cardate, che fa emergere questo problema, sottolinea, infatti, che: *“La flessibilità applicata è intesa come periodo ridotto entro il quale l'azienda può richiedere al personale di lavorare e quindi è utilizzato in parte perché è una misura che entra in gioco prevalentemente a seconda delle esigenze della azienda. Effetto positivo è che l'azienda ha più possibilità di richiedere presenze flessibili con minore anticipo”*.

Difatti, se questo diventa un vantaggio per l'azienda, ha un impatto negativo sul lavoratore/lavoratrice nel momento in cui le condizioni di ricorso a tale misura non vengono rispettate dall'azienda stessa.

Ciò emerge chiaramente da quanto affermato dal delegato Saiwa: *“L'unico effetto negativo è derivante dal fatto che l'azienda a volte non rispetta il preavviso”*.

Al secondo aspetto appartengono, sempre all'interno dei provvedimenti relativi alla flessibilità produttiva, **vantaggi organizzativi** per l'azienda e per gli operai che riescono a **gestire meglio le attività**. Aspetto, quest'ultimo, sottolineato tanto da delegati sindacali quanto da rappresentanti aziendali. Proprio il portavoce Saiwa sottolinea che: *“Gli effetti positivi sono connessi alla stabilizzazione dell'occupazione e alla flessibilità nella gestione dei picchi di lavoro”*.

Nell'ambito delle difficoltà che l'applicazione della flessibilità d'ingresso/uscita sembrerebbe incontrare viene sottolineato in 2 casi, l'idea che l'azienda fatica a concedere tale tipo di flessibilità perché questo impedirebbe di esercitare in modo adeguato una **funzione di controllo** sul personale, come confermato dal rappresentante aziendale Microtecnica: *“L'azienda, non sembra essere contenta e vorrebbe procedere alla cancellazione di tale misura con la scusa che, se viene applicata la flessibilità in ingresso, non si è a conoscenza del numero di lavoratori presenti in fabbrica”*.

Altrettanto problematica è l'ultima questione emersa dalle interviste; citato in 2 casi e considerato un forte elemento **di criticità**: il ricorso alla flessibilità d'ingresso/uscita si afferma come misura a **vantaggio degli impiegati**, lavoratori giornalieri, piuttosto che dei turnisti perché inconciliabile con il tipo di organizzazione del loro lavoro.

Il ricorso all'orario flessibile si attesta, dunque, come una misura complessa, che trova applicazione con una serie di differenziazioni, spesso più rispondenti alle esigenze dell'azienda e che ha una connotazione di genere poco visibile.

Meno connotata al femminile, soprattutto, rispetto al part-time che, come già evidenziato, tra le misure intervenienti in tema di organizzazione di lavoro, viene spesso applicata solo con le donne.

2.9 Il salario variabile

Ultimo nella trattazione, ma non nell'importanza che sembra rivestire nella contrattazione di secondo livello, è il tema del salario variabile. La complessità di tale strumento nella vita aziendale è stata chiarita in modo puntuale nella prima parte di questo lavoro, pertanto, di seguito, cercheremo di approfondire l'impatto reale che esercita sulla vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

Come già accennato, il salario variabile può essere calcolato sulla base di una serie di criteri, tra i quali, obiettivi produttivi e presenza, su cui abbiamo concentrato la nostra attenzione nell'analisi.

Il peso e lo sviluppo maggiore che questo tipo di contrattazione ha avuto, rispetto al più ampio panorama dei temi considerati, è testimoniato, innanzitutto, dai numeri.

Come spesso accade, i numeri offrono risposte e chiavi interpretative immediate della realtà: difatti, sempre facendo riferimento alla tabella 22 (cfr. pag. 37), si legge chiaramente che sono 15 gli accordi in materia di salario variabile per obiettivi produttivi e 12 quelli in materia di salario variabile in base alla presenza. Il fatto che stupisce ulteriormente è che è elevato il numero di aziende che compaiono nella contrattazione solo per previsioni relative a questi temi²⁵ e che ben 9 aziende, la maggior parte di quelle che prevedono il criterio della presenza nel calcolo del salario, prevedono anche il criterio degli obiettivi produttivi²⁶. Siamo, dunque, davanti ad un campione di aziende che, per questo tipo di contrattazione si muovono in modo compatto e simile.

Dalla tabella 33, si evince chiaramente che come accade per gli altri temi trattati, anche in questo caso siamo di fronte ad una contrattazione che si rivela più dinamica nei primi anni 2000, più statica negli anni seguenti, anche se la stipula di un accordo figura nell'ultimo periodo considerato.

Tabella 33: Accordi salario flessibile per obiettivi produttivi per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	10	67
Dal 2004 al 2007	4	27
Dal 2008 al 2009	1	7
Totale	15	100,0

Elaborazioni Ires Morosini

Simile, se non addirittura identico, è l'andamento della contrattazione che si registra per il salario variabile in base alla presenza, come si vede nella tabella 34. Da notare che le aziende che hanno stipulato accordi nei periodi 2004-2009, sono le stesse in entrambi i casi, a parte la Bitron che ha fatto delle previsioni solo in materia di salario variabile per obiettivi produttivi

Tabella 34: Accordi salario flessibile in base alla presenza per tornata contrattuale

Tornata contrattuale	v.a.	%
Dal 2000 al 2003	8	67
Dal 2004 al 2007	3	25
Dal 2008 al 2009	1	8
Totale	12	100,0

²⁵ Si tratta di aziende quali Shimano spa, Ferrero rubinetterie, Filatura di Pollone che contrattano in materia di salario variabile per il criterio basato sulla presenza e sugli obiettivi produttivi; Oxford Automotive, Arvin Meritor che prevedono solo il criterio degli obiettivi produttivi, Pea Filati solo il criterio della presenza.

²⁶ Le aziende che contrattano su entrambi i temi sono: Flainox, Successori Reda, Ferrero Rubinetterie, Lane Cardate, Valco, Lanificio Fratelli Cerruti, Filatura di Pollone, Filatura di Cervinia e Shimano.

Fonte: elaborazioni Ires Morosini

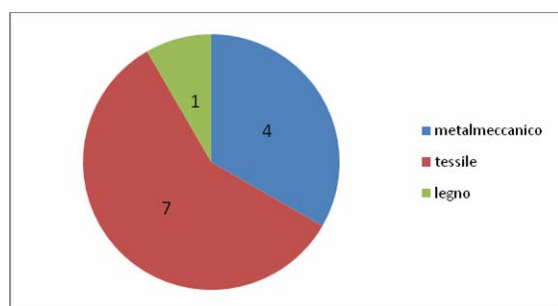
Nel caso SOP²⁷ si registra una maggiore concentrazione di aziende del settore metalmeccanico nella fascia temporale 2000/2003 (sono 7 su 10); nel caso SP esse sono la metà (4 su 8).

Nel periodo successivo l'andamento sembra invertirsi: per i casi di SOP 3 su 5 accordi appartengono al settore tessile; mentre per l'SP 4 su 5 accordi appartengono al settore tessile.

In sostanza, metalmeccanico e tessile si affermano come i settori che contrattano maggiormente in questa materia, con la differenza che i metalmeccanici sembrano aver contrattato in modo più consistente nella prima parte del decennio in corso, il tessile risulta più attivo nell'ultimo periodo.

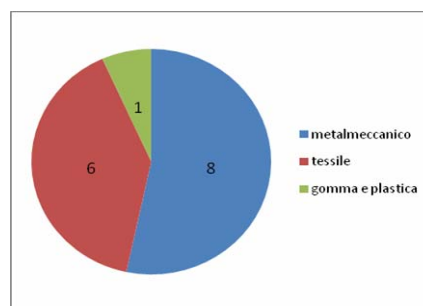
L'affermarsi di questi settori è testimoniato anche dei grafici sottostanti che confermano come tessile e metalmeccanico siano non solo i più presenti in alcune fasce temporali, ma i più presenti in generale nella contrattazione di questo tipo (Cfr. figure 15 e 16).

Grafico 15: Salario variabile in base alla presenza per settore



Fonte: Elaborazioni Ires Morosini

Grafico 16: Salario variabile per obiettivi produttivi per settore



Fonte: Elaborazioni Ires Morosini

L'uniformità della diffusione del salario variabile è evidente anche nella tabella sottostante che tratta la presenza di tale misura a seconda delle dimensioni aziendali delle aziende coinvolte.

È ben chiaro che, a differenza degli altri temi trattati, si registra una presenza omogenea in tutte le aziende senza alcuna distinzione relativa alla numerosità del personale.

Il salario variabile è quindi il principale strumento che fa da collante tra le imprese piemontesi analizzate.

Tabella 35: Dimensioni aziende con accordi in tema di salario variabile e obiettivi produttivi (SOP) e salario variabile in base alla presenza (SP)

Dimensioni azienda	v.a SOP		v.a SP	
	SOP	%	SP	%
fino a 15 addetti	3	23	3	27
16-50 addetti	4	31	4	37

²⁷ Di qui in avanti useremo l'abbreviazione SOP per salario per obiettivi produttivi, SP per salario in base alla presenza.

51-200 addetti	3	23	3	27
oltre 201 addetti	3	23	1	9
Totale	13*	100,0	11 [∞]	100,0

Elaborazioni: Ires Morosini

* Il totale è 13 perché più aziende hanno più accordi

[∞] Il totale è 11 perché più imprese hanno più accordi.

Da queste evidenze, discende che il salario variabile assume un peso molto rilevante nella contrattazione di secondo livello e soprattutto, essendo così diffuso e data la sua natura, esso si afferma come strumento maggiormente discriminate tra lavoratore e lavoratrice.

Questo emerge in modo chiaro dalle previsioni inserite negli accordi relativi a queste materie.

Riflettendo le caratteristiche del più ampio campione della banca dati, gli accordi analizzati in questa sezione, affrontano in modo molto dettagliato i **criteri di calcolo** del salario. Le aziende ritengono fondamentali per la determinazione del salario parametri quali **redditività** e **produttività** come fondamentali per la definizione del premio di risultato. *“In attuazione e nel rispetto dei principi ed obiettivi del Protocollo 23.07.93, sottoscritto da Governo, Confindustria e CGIL-CISL-UIL e da quel che prevede il CCNL in materia di contrattazione di 2° livello, finalizzato a favorire lo sviluppo economico e la competitività delle imprese e al miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro, le parti hanno definito un sistema retributivo aziendale collegato a precisi obiettivi di maggior redditività, qualità e presenza”* (Lanificio Fratelli Cerruti, 2007).

Dello stesso tipo è anche la previsione Valeo del 2006: *“Le parti hanno effettuato l'esame preventivo delle condizioni produttive ed occupazionali e delle prospettive aziendali, tenendo conto delle prospettive aziendali, tenendo conto delle esigenze di competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, convengono pertanto sull'opportunità di istituire un premio aziendale legato ad obiettivi. Il sistema di calcolo fa riferimento a: risultati conseguiti dai singoli reparti; misurazione delle performance ottenute rispetto al periodo precedente ed agli obiettivi di budget; impatto della qualità del cliente, impatto presenza individuale”*.

A ben guardare, quindi, se per quanto riguarda le previsioni in materia non esistono differenze rilevanti, può essere degna di nota, però, una specificazione relativa al premio in base alla presenza.

Gli accordi, infatti, elencano quali sono gli eventi che possono essere considerati assenze, circoscrivendo in certo senso le possibilità di differenziazione tra gli addetti.

Come testimoniato dall'accordo Ferrero Rubinetterie del 2000, infatti: *“L'indice tiene conto delle assenze come più avanti definite e dei ritardi nell'inizio del lavoro. Per le assenze s'intendono quelle dovute a qualsiasi motivo ad esclusione delle assenze per ricoveri ospedalieri, nonché le assenze per malattia superiore a 21 giorni, maternità, ferie, festività, riduzione orario, permessi sindacali, servizio militare. Si calcola il dato relativo alle ore di effettiva assenza come media mensile di 12 mesi (1 luglio - 30 giugno). Il dato medio relativo al periodo 1998/1999 è stato di 158, 75 ore di assenza media mensile tenendo conto dell'occupazione media dei dodici mesi”*.

Anche Pea Filati del 2000, esprime lo stesso tipo di sensibilità nei confronti di una serie di eventi: *“Per la determinazione della fascia oraria si farà esclusivamente riferimento alle ore di effettiva presenza ordinaria e straordinaria, con la sola inclusione delle ore relative agli infortuni sul lavoro, assemblee e permessi sindacali retribuiti, congedo matrimoniale, allattamento, permessi retribuiti ex art. 4, comma 1 legge n. 53/2000, donazioni di sangue e alle eventuali ore di utilizzo della C.I.G. I valori orari indicati nella tabella verranno applicati a tutte le ore sopra specificate, ad esclusione delle ore di C.I.G che, pur concorrendo alla determinazione della fascia oraria, non saranno retribuite. Le ore di maternità obbligatoria (5 mesi) verranno retribuite sulla base della prima fascia (L. 850 ora)”*.

Risulta abbastanza chiaro, quindi, che queste determinazioni che pongono una tutela sulle assenze all'interno della maternità obbligatoria, hanno un chiaro intento non discriminante nei confronti delle donne, anche se un po' ambigua può risultare una dichiarazione di tal tipo in cui: *“Le ore di assenza per maternità obbligatoria sono ininfluenti per la determinazione dello scaglione ma la retribuzione sarà proporzionale all'effettiva presenza”* (Filatura di Pollone, 2000).

La tutela presente è in sostanza una tutela parziale; questo dato può risultare ancor più vero se si pensa che la tutela offerta è relativa solo alla **maternità** in senso fisiologico e non alla **genitorialità**, concetto più ampio e complesso che dovrebbe portare a considerare nuovi eventi tra quelli da includere nelle “assenze giustificate”.

Nessun riferimento, infatti, viene fatto a quelle assenze che spesso riguardano le donne ma che non fanno capo a “impossibilità personali” di essere presenti, ma piuttosto a “impossibilità del sistema familiare”, inducendo, in tal modo, ad un uso improprio dei tradizionali ammortizzatori previsti dal contratto di lavoro.

Ne consegue un forte impatto discriminante, di cui una visione più chiara si può avere grazie a ciò che emerge dall'analisi dell'attuazione di tali accordi.

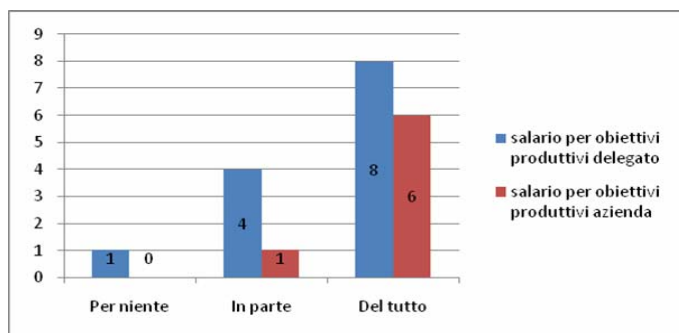
2.9.1 Lo stato di attuazione

Gli accordi in questa materia sono quelli che trovano la maggiore applicazione.

Relativamente al salario variabile per obiettivi produttivi sono 13 su 15 gli accordi in cui si è avuto modo di conoscere il giudizio del delegato sindacale, per la cui metà anche il rappresentante aziendale ha espresso il proprio parere²⁸. In tutti i casi di doppio parere, ad eccezione di Valeo, giudizio del delegato e dell'impresa si mostrano concordanti con un giudizio medio/alto, così come mostrato dal grafico sottostante.

²⁸ Ci si riferisce qui ad aziende quali: Successori Reda, Ferrero Rubinetterie, Lane Cardate, Valeo, Lanificio Fratelli Cerruti, Filatura di Pollone.

Grafico 17: Attuazione Sop delegato/azienda

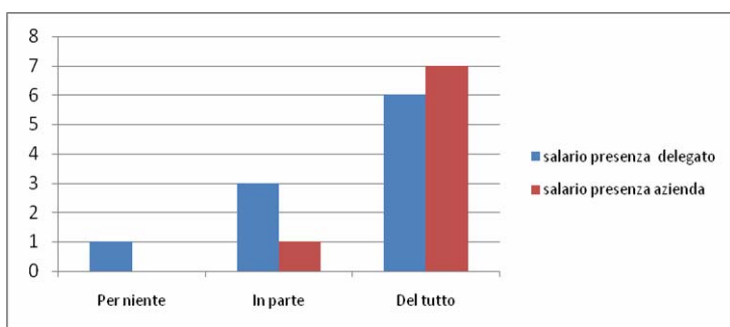


Fonte:Elaborazioni Ires Morosini

L'applicazione risulta quasi totale, nel complesso, sia nel settore metalmeccanico che in quello tessile più tra gli accordi del settore metalmeccanico (4/8), a seguire in quelli del tessile (3/8), senza particolari distinzioni relativamente all'anno di stipula.

Un andamento simile è registrato anche a proposito dei giudizi in materia di salario variabile in base alla presenza, dove gli accordi per cui è disponibile un giudizio di attuazione sono 10 su 12, in cui in ben 8 casi figura anche il giudizio dell'impresa²⁹. L'opinione diffusa è che gli accordi trovino quasi totale applicazione sia nel parere dei delegati che in quello dei rappresentanti aziendali: entrambi, dove è possibile il confronto, esprimono un punto di vista molto positivo (Cfr. grafico 18)³⁰.

Grafico 18: Attuazione Sp delegato/azienda



Elaborazioni Ires Morosini

L'elevato riscontro che queste misure hanno nella vita aziendale è dimostrato anche dalle dichiarazioni raccolte tra gli intervistati. Nonostante le risposte fornite siano spesso molto vaghe e poco dettagliate, emerge come principale effetto del salario variabile un **consistente vantaggio economico**.

Concetto questo ribadito sia per il salario variabile per obiettivi produttivi e che per il salario in base alla presenza.

²⁹ Ci si riferisce a: Radicar, Successori Reda, Ferrero Rubinetterie, Lane Cardate, Valeo, Fratelli Cerruti, Filatura di Pollone.

³⁰ Fa sempre eccezione in caso Valeo in cui le due parti esprimono completo disaccordo.

Dichiara, ad esempio, il delegato sindacale della Ferrero Rubinetterie: *“L’elemento positivo è che il premio era abbastanza alto. I lavoratori percepivano fino ad 800 euro. I parametri sono facilmente raggiungibili”*.

Lo stesso concetto trova posto tra le parole del delegato sindacale Lane Cardate: *“L’effetto positivo è che l’applicazione ha portato all’aumento contrattuale perché i parametri erano certi. Tant’è vero che è stato sottoscritto un nuovo accordo con gli stessi temi”*.

Aziende e addetti si mostrano quindi concordi nel ritenere che questo tipo di contrattazione permetta a entrambe le parti di trovare soddisfazione ai propri interessi: per la prima una più alta produttività, per la seconda un reddito maggiore.

L’unica nota stonata rispetto all’applicazione di questi accordi è comparsa, secondo gli intervistati, sia rappresentanti sindacali che aziendali, solo negli ultimi anni in cui, la crisi economica impedisce a questi accordi di trovare piena applicazione e anche rinnovo.

A questo proposito, emerge un certo rammarico tra le persone intervistate, quasi a dimostrazione dell’importanza di questo mancato vantaggio economico per tutte le persone interessate.

Il rappresentante aziendale di Ferrero Rubinetterie, ad esempio, afferma: *“Il motivo per cui l’accordo s’intende attuato in parte è che è stato sospeso per la difficile condizione economica e il ricorso alla cassa integrazione guadagni”*.

La stessa questione è ribadita dal delegato Flainox: *“Il motivo per il quale l’accordo è stato attuato solo in parte è derivante dal fatto che il premio di risultato è stato applicato solo per 2 anni poi i bilanci non hanno permesso di portarlo avanti”*.

Nonostante la situazione contingente ciò che veramente è rilevante per la nostra analisi è una maggiore presa di coscienza che accordi di questi tipo, con le caratteristiche di cui si è detto, possano incidere su una scarsa equità in busta paga.

Sarebbe interessante, a questo punto, capire quali persone sono realmente interessate da questo “vantaggio economico” dichiarato.

È oramai diffusa una certa conoscenza delle tendenze attuali del *pay gender gap*, per cui possiamo permetterci di ipotizzare che differenze di genere esistano anche in questi contesti, nonostante rimangano latenti nelle valutazioni complessive emerse dall’indagine.

Potrebbe essere questo il punto di partenza di un successivo approfondimento.

2.10 Conclusioni

Quali le principali evidenze e criticità emerse dall'analisi effettuata?

Una premessa è d'obbligo: il panorama esplorato costituisce una piccola parte della complessa realtà esistente ma, nonostante ciò, permette di prendere coscienza di quello che sta accadendo nella realtà regionale piemontese relativamente alla contrattazione di secondo livello.

Detto questo e riassumendo, si può dire che non vi sono caratteristiche dominanti comuni alle aziende sottoposte ad esame; in generale, come già detto, si tratta perlopiù di aziende medio/grandi del settore metalmeccanico, tessile e bancario assicurativo, con una contrattazione abbastanza datata.

È questo un primo dato emerso: gli ultimi anni, in coincidenza di fattori contingenti, come la crisi economica sembrano, infatti, aver arrestato la contrattazione di secondo livello in molte realtà, spostando l'attenzione più su questioni prettamente economiche che su azioni specifiche che possono avere un impatto economico, ma che necessitano di una riflessione e programmazione ben più ampia di quella che, in momenti di urgenza, si può realizzare.

Preso atto di questo, sono i temi degli accordi a fare da collante tra le aziende del panorama regionale piemontese in ambito di conciliazione: complessa, dunque, e spesso condizionata da fattori transitori appare la realtà che si presenta ai nostri occhi.

Le ragioni, gli effetti degli accordi sembrano condivise tra rappresentanti sindacali e aziendali, almeno nei casi in cui è stato possibile avere conoscenza di entrambi i pareri.

In breve, gli accordi in tema di pari opportunità e maternità stentano a trovare applicazione, sono accordi datati; perlopiù, dopo il 2007 non si è più discusso di questi temi.

I sindacati e le aziende sembrano in difficoltà nel confronto su questi argomenti

Si pongono una serie di problemi che rendono difficoltoso l'investimento in questo tipo di contrattazione: la scarsa presenza di donne nelle aziende, seguita dalle resistenze culturali all'accesso a certi posti e mansioni, l'uso irrisorio di una serie di misure, come i congedi, vissuti ancora appannaggio delle sole donne, sono i principali nodi emergenti.

Molto più attivo il fronte dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Da questo punto di vista la contrattazione si mostra più vivace e innovativa.

Il part-time, ad esempio, trova ampia diffusione e applicazione dando riscontri reali nell'aumento della presenza femminile in azienda, anche se, sembra incentivare perlopiù una stabilizzazione del lavoro femminile in bassi livelli di responsabilità.

La banca ore è una misura diffusa in tutti i settori e aiuta in modo consistente a gestire il tempo lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, qualora ne facciano richiesta, e dando, allo stesso tempo la possibilità di ottenere un vantaggio economico per i lavoratori/lavoratrici e per l'azienda.

L'orario flessibile, ancora, trova ampia applicazione e cerca di rispondere sia ad esigenze produttive dell'azienda che ad esigenze di conciliazione degli addetti.

Ma è il salario variabile, con i rischi di discriminazione insiti nella sua natura strutturale, la previsione più conosciuta, diffusa e applicata.

È evidente, dunque, una maggiore concentrazione della contrattazione di secondo livello su misure che possono dare al lavoratore e alla lavoratrice, un vantaggio economico, intervenendo meno su misure che possono imprimere un cambiamento nella loro qualità di vita.

Come utilizzare tutte queste indicazioni emerse?

La necessità di avviare un lavoro di sensibilizzazione rispetto all'impatto reale e, quindi, economico che può avere una contrattazione di genere rappresenta il primo passo.

La contrattazione di secondo livello non deve, dunque, perdere l'occasione per dare sostanza a intenti legislativi che non riescono a trovare applicazione solo attraverso i contratti collettivi nazionali e che, altrimenti, rimarranno a lungo inapplicati.

Da qui, sarebbe auspicabile, un lavoro che riflettesse sulla necessità di uscire da un'ottica ancora rispondente a requisiti di urgenza, per passare ad una programmazione di lungo periodo in cui l'ottica del *mainstreaming* non sia più secondaria, quindi soggetta a fattori contingenti, ma diventi la chiave di volta di nuove previsioni e attuazioni.

3. Rapporto sull'analisi dei risultati ottenuti attraverso la *survey* condotta sulle aziende piemontesi

1. Criteri di selezione del campione

Al fine di rilevare delle indicazioni per la scrittura di linee guida per l'attuazione di buone prassi in materia di pari opportunità nelle aziende private piemontesi, la *survey* aveva come obiettivo individuare delle aziende che avessero possibilmente attuato delle politiche i pari opportunità, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese.

Per individuare tali aziende ci si è avvalsi della banca dati di contrattazione di secondo livello dell'Ires Morosini-CGIL e delle segnalazioni da parte di testimoni privilegiati facenti parte dei tre sindacati (CGIL, CISL e UIL) e di associazioni di categoria, come la Camera di Commercio e l'API, di aziende che si fossero distinte per l'attuazione di misure che favorissero le pari opportunità e la conciliazione vita lavoro.

1.1 Presentazione questionario

Il questionario è di tipo strutturato ed è composto da 21 domande, di cui 3 a risposta aperta.

È suddiviso in tre parti: la *prima parte* riguarda la conoscenza e l'applicazione della normativa in materia di pari opportunità nelle aziende, la *seconda* riguarda le misure attive in azienda con particolare riguardo alle misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e di lavoratori. Infine nella *terza parte* sono stati richiesti dati relativi all'azienda (composizione del personale, utilizzo del part-time e dei congedi parentali). La domanda numero 21 approfondisce la questione dell'attuazione di eventuali accordi sindacali in materia di pari opportunità presenti in azienda.

1.2 Modalità di somministrazione e difficoltà incontrate nella ricerca

Il questionario è stato inviato via e-mail alle aziende del campione ed auto-compilato dalle stesse.

Prima dell'invio l'azienda è stata contattata per presentare i fini della ricerca, i contenuti del questionario e al fine di individuare la persona più adatta alla sua compilazione (il titolare dell'azienda, il responsabile delle risorse umane o rappresentanti sindacali).

È stata data disponibilità da parte delle ricercatrici di essere contattate in caso di difficoltà nella compilazione del questionario. Tale disponibilità comprendeva la possibilità di compilare il questionario telefonicamente o di persona se l'azienda l'avesse ritenuto necessario.

Il campione comprendeva 75 aziende. Sono stati restituiti 50 questionari compilati e validi per l'analisi.

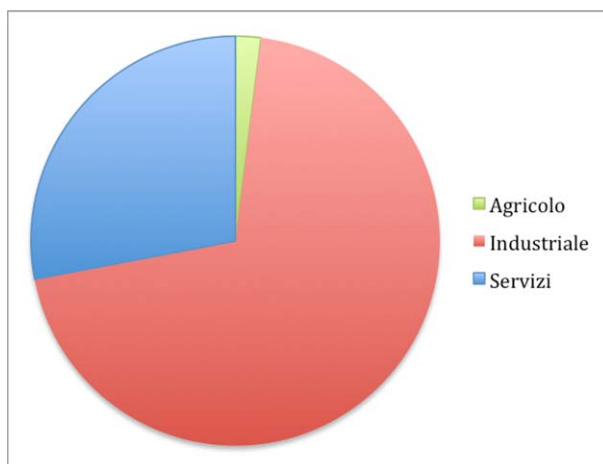
Le aziende sono state contattate telefonicamente e via mail in media cinque volte per sollecitare la restituzione del questionario durante il periodo di somministrazione. Durante i solleciti, quando possibile, sono stati risolte eventuali perplessità o difficoltà sorte sulla compilazione.

Nei contatti con le aziende, sia per la presentazione della ricerca sia nei solleciti per la restituzione del questionario, si sono incontrate a volte difficoltà a parlare direttamente con la persona individuata come più adatta alla compilazione, indicataci dai testimoni privilegiati, o a individuare tale persona quando non indicata. In alcuni casi le aziende si sono dette non interessate a partecipare alla ricerca o impossibilitate a rispondere al questionario per mancanza di tempo e personale da dedicarvi. Data anche la piccola dimensione di molte imprese, il questionario poteva essere visto come un ulteriore carico di lavoro, impossibile da gestire, anche considerati i tempi brevi dalla ricerca. In generale, quando le aziende hanno dato disponibilità a partecipare alla ricerca e a ricevere il questionario, quest'ultimo è stato considerato comprensibile e agevole da compilare, aumentando la probabilità della sua restituzione nei termini previsti.

2. Le caratteristiche delle aziende

Settore in cui operano le aziende

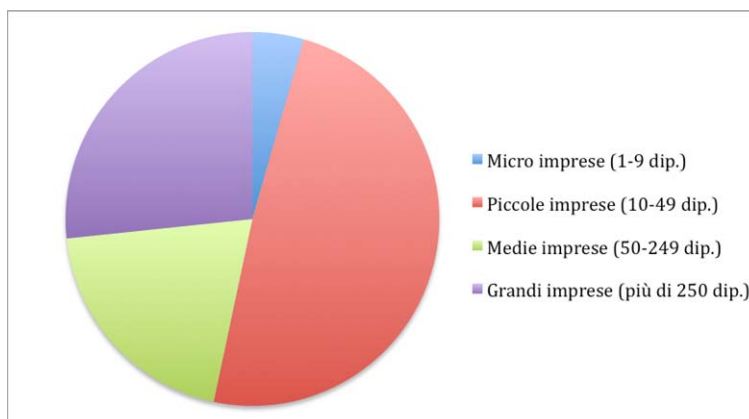
Settore	N. aziende	%
Agricolo	1	2,0
Industriale	35	70,0
Servizi	14	28,0
Totale	50	100,0



Considerando i grandi settori (agricolo, industriale e servizi) le aziende del campione operano in maggioranza (70%) nel settore industriale. Solo un'azienda opera nel settore agricolo, l'azienda agricola Veglio.

Dimensioni dell'azienda

Dimensione azienda	N. aziende	%
Micro imprese (1-9 dip.)	2	4,4
Piccole imprese (10-49 dip.)	22	48,9
Medie imprese (50-249 dip.)	9	20,0
Grandi imprese (più di 250 dip.)	12	26,7
Totale	45	100,0



Dai dati forniti dalle aziende riguardo al personale, possiamo vedere come la maggior parte di esse siano piccole imprese³¹. Le micro e piccole imprese, che non superano i 49 dipendenti, corrispondono al più di metà del campione (53,3%).

Le grandi imprese comprendono anche due aziende di più grandi dimensioni rispetto alle altre: la GTT, azienda di servizi nel settore trasporti con 5477 dipendenti e la Michelin azienda industriale nel settore gomma e plastica con 4779 dipendenti.

³¹ 5 aziende non hanno fornito i dati relativo al personale: la Veglio, azienda del settore agricolo, la Radicar industriale che opera nel settore del legno, il Lanificio Fratelli Cerruti del settore tessile, la Melli Nino, articoli pubblicitari e la Diasorin del settore chimico.

Composizione del personale

Personale	Titolo di studio	Tempo indeterminato		Tempo determinato e altri contratti		Totale*		Totale personale	% F
		F	M	F	M	F	M		
		Dirigenti	Laurea	22	85	0	2		
	Diploma	9	64	0	0	9	71	80	11,25
	Licenza elementare / media, nessun titolo	3	11	0	0	3	11	14	21,43
Totale Dirigenti		36	169	0	2	36	181	217	16,59
Responsabili / quadri	Laurea	85	165	1	0	86	179	265	32,45
	Diploma	93	372	0	1	93	385	478	19,46
	Licenza elementare / media, nessun titolo	19	46	0	0	19	46	65	29,23
Totale Responsabili / quadri		212	632	1	1	213	659	872	24,43
Impiegati/e	Laurea	211	163	22	8	234	201	435	53,79
	Diploma	905	1359	83	23	976	1561	2537	38,47
	Licenza elementare / media, nessun titolo	255	450	4	0	211	464	675	31,26
Totale Impiegati/e		1412	2189	58	35	1552	2457	4009	38,71
Operai/e	Laurea	15	36	0	2	18	38	56	32,14
	Diploma	529	2202	22	53	691	2403	3094	22,33
	Licenza elementare / media, nessun titolo	1718	5762	26	123	2188	6009	8197	26,69
Totale Operai/e		2614	8526	61	186	3255	8986	12241	26,59
Totale dipendenti		4254	11500	135	223	5009	12283	17292	28,97

* I totali possono non corrispondere alla somma delle singole posizioni, poiché alcune aziende hanno segnalato solo i totali, ma non i dati corrispondenti ai titoli di studio e/o al tipo di contratto.

La tabella sovrastante riporta in modo riassuntivo i dati sul personale fornitici dalle aziende.

L'indagine coinvolge dunque 17.292 lavoratori di cui 5009 lavoratrici, che rappresentano circa il 29% del totale. Le donne sono maggiormente presenti tra gli impiegati, rappresentando il 38,71% di essi.

Inoltre tra gli/le impiegati/e in possesso di una laurea le donne rappresentano la maggioranza (53,79%).

Tra i dirigenti sono invece fortemente sottorappresentate, costituendo il 16,59% di questa categoria.

La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato (il 91,1%).

Il tempo determinato insieme ad altre tipologie di contratti coinvolge il 2% del personale e in misura leggermente maggiore le donne (2,7%) rispetto agli uomini (1,82%).

I dati però non sono completi non avendo diverse aziende fornito tutti i dati richiesti, comprensivi della distribuzione del personale rispetto ai titoli di studio e/o alla tipologia di contratto.

Se si guarda al solo settore dei servizi, che rappresentano il 28% delle aziende, con 6407 lavoratori e lavoratrici, il personale femminile diminuisce ulteriormente rappresentando il 22% del totale, ma aumenta la presenza femminile tra i responsabili e dirigenti, costituendo rispettivamente il 24,5% e il 33%. Tra le impiegate inoltre, che rappresentano il 45,49% degli impiegati, la percentuale delle donne con una laurea sul totale dei laureati è del 67,31%.

Anche nel settore dei servizi la percentuale del personale con contratto a tempo determinato o altre tipologie di contratti è intorno al 2%, ma coinvolge il 5% delle donne, rispetto allo 0,92% degli uomini.

L'unica azienda agricola del campione è tra le cinque, come precedentemente segnalato, che non hanno fornito il dato sul personale.

Alle aziende è stato anche richiesto di indicare il numero di lavoratrici part-time nel proprio organico, dato dal quale si può riscontrare la prevalenza femminile per tale tipo di contratto: in 9 aziende si vede una prevalenza femminile di tale tipo di contratto fino al 20%, in 10 superiore al 20%, con una media pari al 40%. Si tratta comunque di aziende con un alto tasso di femminilizzazione, in entrambe le differenti percentuali di contratti part-time che coinvolgono le dipendenti.

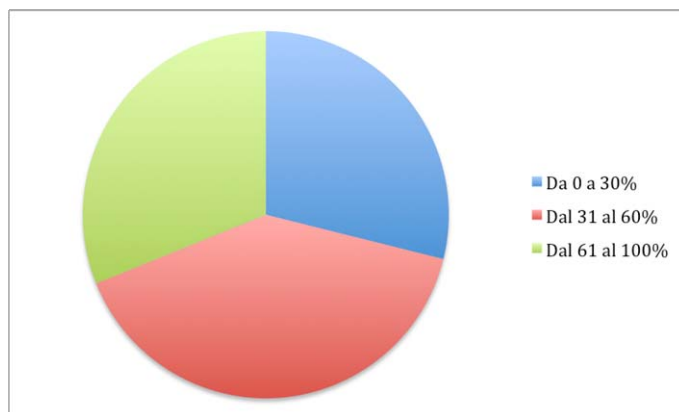
Non si è riscontrata alcuna rilevante associazione tra la struttura dell'organico e la modalità più frequente di sostituzione della lavoratrice in maternità: in 30 casi l'assunzione a tempo determinato, in 12 la redistribuzione del lavoro o ore supplementari (3 aziende applicano entrambe le modalità).

Considerando che nel campione sono comprese le due grandi imprese sopra citate, la GTT e la Michelin con un basso tasso di femminilizzazione, il 14%, se si ipotizzasse di escludere dal calcolo tali imprese, la composizione del campione così rimasto cambierebbe sensibilmente.

In questo caso il totale dei dipendenti delle nostre imprese risulterebbe essere di 7036, di cui il 50,36% donne. Il tasso di femminilizzazione continua a scendere al crescere della posizione occupata in azienda, anche se con una presenza femminile leggermente superiore nelle singole categorie: 47,31% le impiegate, 34,34% le responsabili e 25,18% le dirigenti. Cresce invece il numero delle operaie che arriva al 53,96%.

Femminilizzazione delle aziende in classi

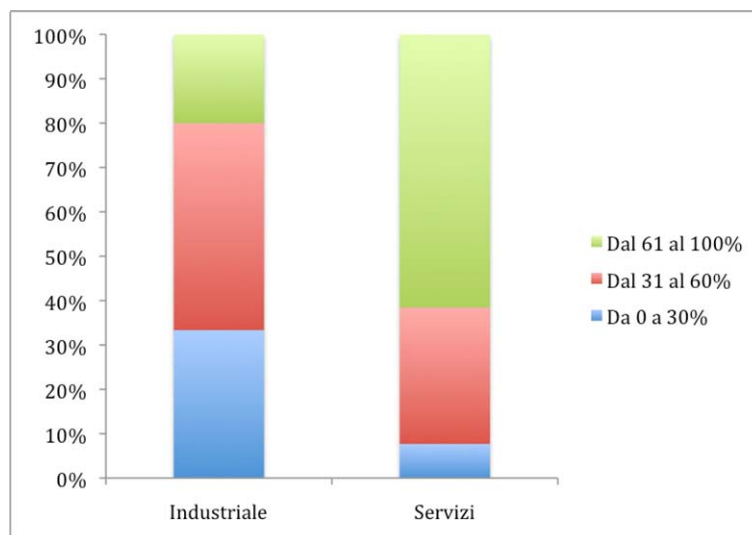
% di donne dipendenti	N. aziende	%
Da 0 a 30%	13	28,9
Dal 31 al 60%	18	40,0
Dal 61 al 100%	14	31,1
Totale	45	100,0



Sono 13 le aziende in cui le donne non superano il 30% del personale, comprese la GTT e la Michelin.

Femminilizzazione all'interno delle aziende per grandi settori.

% di donne dipendenti		Grandi settori		
		Industriale	Servizi	Totale
Da 0 a 30%	N. aziende	10	1	11
	%	33,3	7,7	25,6
Dal 31 al 60%	N. aziende	14	4	18
	%	46,7	30,8	41,9
Dal 61 al 100%	N. aziende	6	8	14
	%	20,0	61,5	32,6
Totale	N. aziende	30	13	43
	%	100,0	100,0	100,0

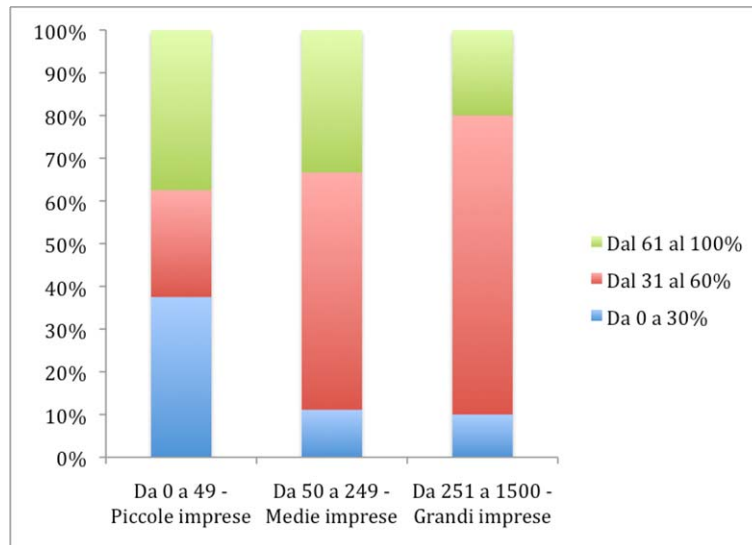


Incrociando il dato della percentuale delle donne presenti in azienda con il settore dell'azienda, si può vedere come nel settore industriale siano presenti meno donne (il 90% delle aziende che hanno meno del 30% di dipendenti fa parte del settore industriale). Nel settore di servizi sono maggiormente presenti aziende che hanno anche più del 60% di dipendenti donne. La tabella non contiene il dato delle aziende GTT e Michelin e dell'unica azienda agricola presente nel campione.

Femminilizzazione dell'azienda per dimensione dell'azienda.

% di donne dipendenti		Totale dipendenti in classi			
		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>Da 251 a 1500 - Grandi imprese</i>	Totale
Da 0 a 30%	N. aziende	9	1	1	11
	%	37,5	11,1	10,0	25,6
Dal 31 al 60%	N. aziende	6	5	7	18
	%	25,0	55,6	70,0	41,9
Dal 61 al 100%	N. aziende	9	3	2	14
	%	37,5	33,3	20,0	32,6
Totale	N. aziende	24	9	10	43
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Rispetto alla tabella a pagina 3 sono state aggregate le classi di grandezza delle aziende, unendo micro e piccole imprese. Nelle grandi imprese non sono conteggiate la GTT e la Michelin.

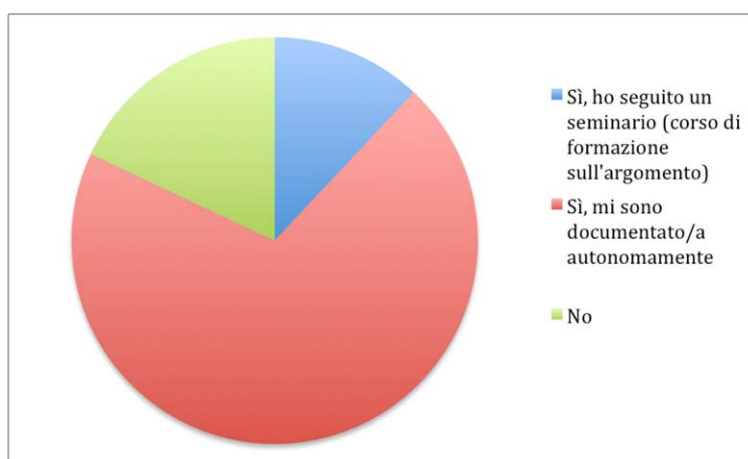


Nelle piccole imprese sono maggiormente presenti aziende con più del 60% di donne in organico, ma anche aziende che non superano 30%, presenti invece solo in un caso rispettivamente nelle medie e nelle grandi imprese.

3. Conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro

Conosce la normativa in materia di pari opportunità e di conciliazione vita-lavoro?

	N. aziende	%
Sì, ho seguito un seminario (corso di formazione sull'argomento)	6	12,0
Sì, mi sono documentato/a autonomamente	35	70,0
No	9	18,0
Totale	50	100,0



L'82% delle aziende interpellate conosce la normativa sulle pari opportunità e sulla conciliazione vita-lavoro.

La maggior parte degli/delle intervistati/e ha acquisito tale conoscenza documentandosi autonomamente (35 aziende, corrispondenti al 70% del campione).

Nove aziende hanno risposto di non essere a conoscenza della normativa in materia: a parte l'azienda agricola Veglio, si tratta di azienda del settore industriale (la Reta che si occupa di stampaggio materie plastiche, la Bianchi s.r.l. che si occupa di trasformazione e confezionamento prodotti ortofrutticoli, la Sapori di Pane s.r.l., panificazione, la Serplast s.r.l., produzione serramenti in P.V.C., la DSA del settore metalmeccanico, la Melli Nino s.r.l., articoli pubblicitari, e la Radicar che opera nel settore del legno).

Diamo ora uno sguardo alla conoscenza della normativa per settore di attività e classe dimensionale:

Conoscenza della normativa	Grandi settori			
		<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	
Sì, tramite formazione	N. aziende	3	3	6
	%	8,6	21,4	12,2
Sì, autonomamente	N. aziende	24	11	35
	%	68,6	78,6	71,5
No	N. aziende	8	0	8
	%	22,8	0	16,3
Totale	N. aziende	35	14	49
	%	100,0	100,0	100,0

Conoscenza della normativa		Totale dipendenti in classi			Totale
		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>Da 251 a 1500 - Grandi imprese</i>	
Sì, tramite formazione	N. aziende	3	1	2	6
	%	12,5	11,1	16,7	13,3
Sì, autonoma mente	N. aziende	15	8	10	33
	%	62,5	88,9	83,3	73,3
No	N. aziende	6	0	0	6
	%	25,0	0,0	0,0	13,3
Totale	N. aziende	24	9	12	45
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

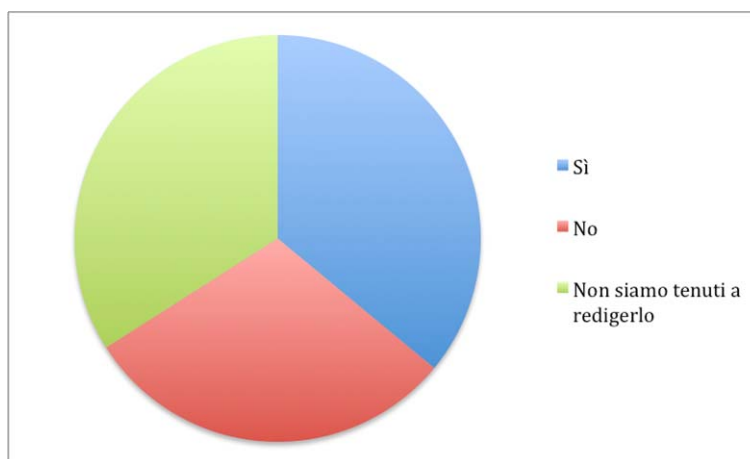
Possiamo notare come, in proporzione, la conoscenza della normativa tramite formazione coinvolga maggiormente le aziende intervistate facenti parte del settore dei servizi. Tutte le aziende che dichiarano di non conoscere la normativa sono invece nel settore industriale.

Guardando alla dimensione dell'impresa possiamo notare come la mancata conoscenza della normativa riguardi le piccole imprese (del settore industriale, come visto sopra), mentre non ci sono particolari differenze tra la conoscenza autonoma o tramite corsi di formazione.

4. Redazione del Rapporto biennale

La sua azienda redige il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dal Codice delle Pari Opportunità (Dlgs. 198/2006, art. 46)?

	N. azienda	%
Sì	18	36,0
No	15	30,0
Non siamo tenuti a redigerlo	17	34,0
Totale	50	100,0



Il campione si divide quasi egualmente in tre parti: un terzo delle aziende che redigono il rapporto (il 36% per la precisione), un terzo che non lo redige e un terzo che non è tenuto a redigerlo.

Vediamo come si distribuiscono le aziende in base al settore dimensionale e la dimensione:

Redazione Rapporto		Grandi settori		
Biennale		<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	<i>Totale</i>
Sì	N. aziende	16	2	18
	%	45,7	14,3	36,7
No	N. aziende	11	4	15
	%	31,4	28,6	30,6
Non tenuti a redigerlo	N. aziende	8	8	16
	%	22,9	57,1	32,7
Totale	N. aziende	35	14	49
	%	100,0	100,0	100,0

Redazione

Totale dipendenti in classi

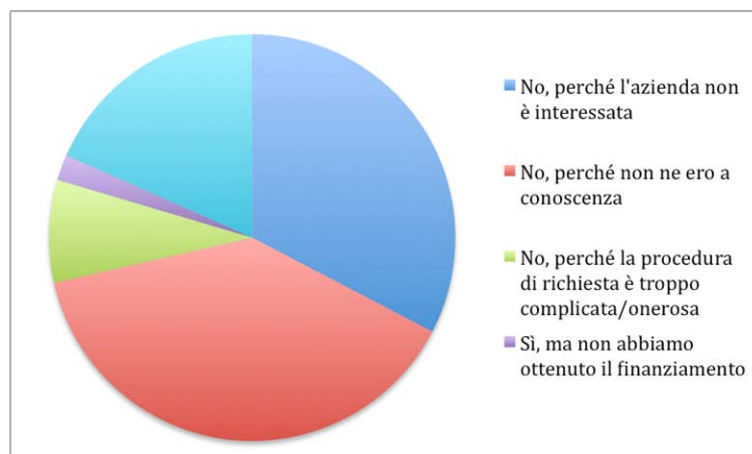
Rapporto Biennale		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>Da 251 a 1500 - Grandi imprese</i>	Totale
Sì	N. aziende	1	5	10	16
	%	4,2	55,6	83,3	35,6
No	N. aziende	13	0	1	14
	%	54,2	0,0	8,3	31,1
Non tenuti a redigerlo	N. aziende	10	4	1	16
	%	41,7	44,4	8,3	33,3
Totale	N. aziende	24	9	12	45
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riguarda maggiormente le realtà industriali di media-grande dimensione, che infatti coinvolge le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti.

5. Richiesta finanziamenti volti ad attivare progetti di pari opportunità

La sua azienda ha richiesto negli ultimi cinque anni finanziamenti volti ad attivare progetti di pari opportunità?

Richiesta finanziamenti	N. aziende	%
No, perché l'azienda non è interessata	16	32,7
No, perché non ne ero a conoscenza	19	38,8
No, perché la procedura di richiesta è troppo complicata/onerosa	4	8,2
Sì, ma non abbiamo ottenuto il finanziamento	1	2,0
Sì, ed abbiamo ottenuto il finanziamento richiesto	9	18,4
Totale	49	100,0



La maggior parte del campione non ha richiesto finanziamenti (quasi l'80%).

Novem aziende hanno richiesto dei finanziamenti e li hanno ottenuti. Solo un'azienda ha richiesto un finanziamento e non l'ha ottenuto: la Finder S.p.A. azienda del settore metalmeccanico con 836 dipendenti.

19 aziende, il 38,8% delle rispondenti alla domanda, dichiara di non aver richiesto finanziamenti perché non a conoscenza dell'opportunità. Tale risposta contraddice in parte l'alta percentuale che ha dichiarato di conoscere la normativa in materia di pari opportunità se si pensa alla L.53/2000 che permette alle aziende private di richiedere finanziamenti per attuare misure che favoriscano soprattutto la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Passiamo ora alla distinzione per settore e dimensione dell'azienda:

Richiesta finanziamenti		Grandi settori		
		<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	<i>Totale</i>
No, mancanza interesse	N. aziende	15	0	15
	%	44,2	0,0	31,3
No, mancanza conoscenza	N. aziende	14	5	19
	%	41,2	35,7	39,7
No, procedura complicata/onerosa	N. aziende	1	3	4
	%	2,9	21,4	8,3
Sì, non ottenuto	N. aziende	1	0	1
	%	2,9	0,0	2,0
Sì, ottenuto	N. aziende	3	6	9
	%	8,8	42,9	18,7
Totale	N. aziende	34	14	48
	%	100,0	100,0	100,0

Totale dipendenti in classi

Richiesta finanziamenti			<i>Da 251 a</i>			Totale
			<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>1500 - Grandi imprese</i>	
No, mancanza interesse	N. aziende	7	2	5	14	
	%	29,2	22,2	41,7	31,1	
No, mancanza conoscenza	N. aziende	10	4	3	17	
	%	41,7	44,4	25,0	37,8	
No, procedura complicata/onerosa	N. aziende	2	0	2	4	
	%	8,3	0,0	16,7	8,9	
Sì, non ottenuto	N. aziende	0	0	1	1	
	%	0,0	0,0	8,3	2,2	
Sì, ottenuto	N. aziende	5	3	1	9	
	%	20,8	33,3	8,3	20,0	
Totale		N. aziende	24	9	12	
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

La mancanza d'interesse coinvolge maggiormente le industrie, mentre le aziende nel settore dei servizi segnalano maggiormente la difficoltà, o l'onerosità, della richiesta di finanziamento. Questo a mostrare come probabilmente ci sarebbe interesse da parte di queste aziende nella richiesta di un finanziamento, confermato dal fatto che nel settore dei servizi i finanziamenti ottenuti sono maggiori.

Differenziando per dimensione notiamo come il mancato interesse sia prevalente nelle grandi imprese del campione, dove invece la mancata conoscenza è minore rispetto alle altre classi.

Esponiamo di seguito una tabella riassuntiva dei progetti attuate dalle nove imprese che hanno richiesto e ottenuto un finanziamento negli ultimi cinque anni.

Azienda	Settore	Dimensione	N. progetti attuati	Progetto	Finanziamento
Informatica System S.r.l.	S	P	Non specifica	Non specifica	Non specifica
Deick cultura e turismo s.c.r.l.	S	P	1	Cultural Mobile Working	F.S.E. – Misura E1 – Linea 3 – Bando 2005
Lanificio Fratelli Piacenza s.p.a.	I	Me	1	Casa Piacenza	L.53/2000, art. 9
Il Margine Cooperativa Sociale	S	G	5	1) Part-time al Margine 2) Coordinare gruppi di servizi in telelavoro 3) Tempo al tempo 4) Al Centro del Margine 5)Part-time reversibile al Margine	F.S.E. F.S.E. L. 53/2000 L. 53/2000 L. 53/2000
Atypica Cooperativa Sociale	S	P	2	1) Da donna a donna. Baby-parking aeroporto di Caselle 2) Voucher di sostegno alle madri in formazione o tirocinio. Baby-sitting a domicilio.	Comunità Europea Provincia di Torino
Crespi 1797 s.p.a.	I	Me	1	Assunzione lavoratori e lavoratrici svantaggiati	Programma Pari
Anest Iwata Europe s.p.a.	I	P	1	Flexi time	L. 53/2000, art. 9
Innovasystem s.r.l.	S	Mi	2	1) Promozione pari opportunità nelle aziende 2) Conciliando	F.S.E. – Misura E1 – Bando 2002 F.S.E. – Misura E1 – Bando 2005
ORSO Cooperativa Sociale	S	Me	4	1) Tempi e qualità di vita quotidiana, modularità organizzativa e cooperazione. 2003 - 2004 2) Come prima, più di prima - rientri dal congedo parentale. 2006-2007 3) ELA.ST.I.C.A.: Elaborare Strade Innovative di Conciliazione Armonica. 2006-2007. 4) Corso di formazione aziendale "Orientare alle professioni della ICT in un'unica ottica di apri opportunità".	F.S.E. – Misura E1 L. 53/2000, art. 9 F.S.E. – Misura E1 Direttiva occupati ex L. 236

Legenda. Settore: S: Servizi; I: industriale; A: agricolo. Dimensione: Mi: micro impresa; P: piccola impresa; Me: media impresa; G: grande impresa.

Le informazioni sul progetto e il fondo finanziamento riportate in tabella sono quelle forniteci dalle aziende, di conseguenza sui progetti non abbiamo notizie più approfondite e non sappiamo, per esempio nel progetto del lanificio, “Casa Piacenza”, che tipo di iniziative siano state attuate. I finanziamenti si riferiscono quasi totalmente al Fondo Sociale Europeo e alla L. 53/2000. Sul finanziamento dell’azienda Crespi sul fondo del “Programmi Pari” non disponiamo di ulteriori informazioni. Inoltre i progetti segnalati dall’azienda Innovasystem, una micro impresa che si occupa di consulenza con soli tre dipendenti, potrebbero riferirsi a progetti per cui è stata richiesta la consulenza dell’azienda, ma che sono stati attivati in altre aziende.

5.1 Considerazioni sulla conoscenza della normativa

In questa prima sezione del questionario le aziende venivano interrogate riguardo ai principali argomenti di base per quanto concerne la normativa in termini di pari opportunità. Ci si può dunque preliminarmente chiedere se, per esempio, la mancata conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro possa in effetti determinare (o essere causata da) altre carenze riguardo a tali aspetti.

Per quanto riguarda le aziende che dichiarano di non conoscere la normativa (9), possiamo subito osservare di come si tratti di realtà con differenti tassi di femminilizzazione (2 l’hanno alto, 2 medio e 2 basso, mentre 3 di esse non hanno fornito informazioni sul personale). In prevalenza fanno parte del settore industriale e si tratta di piccole imprese (in base ai dati in nostro possesso vanno dagli 11 ai 40 dipendenti). All’interno di questo gruppo possiamo rilevare come le iniziative in favore della conciliazione dei tempi e per le pari opportunità siano minori. Osserviamo infatti un basso numero di strumenti attivi e di attività di sensibilizzazione, oltre ad una scarsa incidenza di misure riguardo agli orari e alla conciliazione (le parti del questionario che andremo ad analizzare approfonditamente nelle prossime pagine).

Al contrario, le aziende che dichiarano di conoscere la normativa mediante un corso di formazione sull’argomento (6) risultano essere più distribuite per settore aziendale (3 operano nell’industria, 3 nei servizi), per classe dimensionale e tasso di femminilizzazione (3 di esse presentano un valore superiore al 60%). In questo gruppo di aziende gli strumenti attivi, le attività di sensibilizzazione e le misure

riguardo agli orari e alla conciliazione sono più presenti (in questo caso si va da un minimo di 2 ad un massimo di 8, solo guardando alle misure di organizzazione del lavoro e sull'orario).

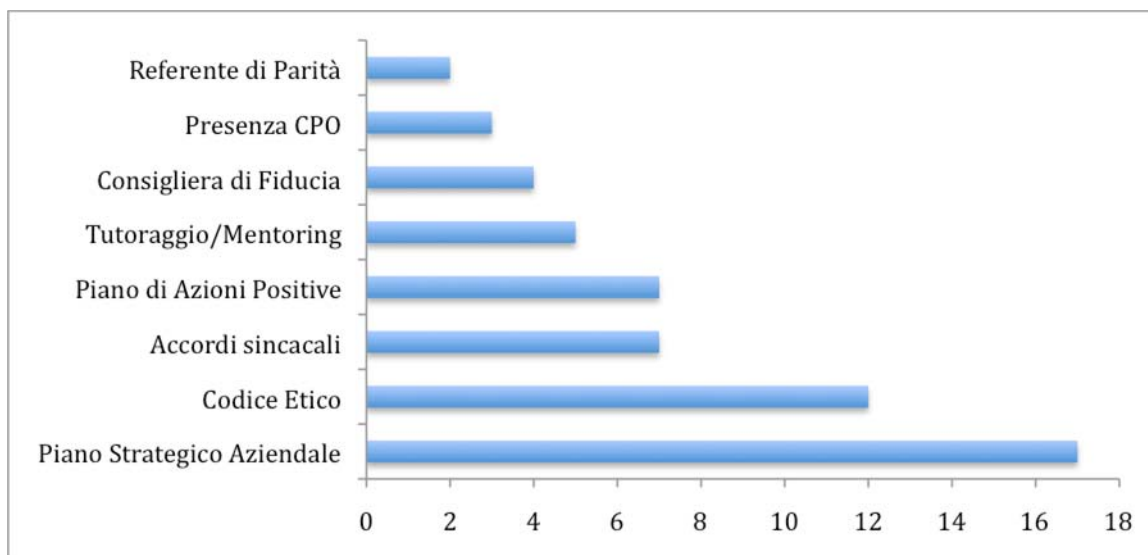
Tuttavia, sebbene la conoscenza della normativa tramite formazione porti a far emergere tali casi di aziende virtuose, possiamo notare come la conoscenza mediante documentazione autonoma porti comunque a buoni risultati. La maggior parte delle aziende che hanno ottenuto finanziamenti per progetti legati alle pari opportunità si trova infatti in questo gruppo (5 su 6), solo 9 di esse non presentano strumenti attivi e presentano un elevato numero medio di misure attivate. Per quanto concerne le caratteristiche strutturali di tali aziende possiamo osservare come esse si distribuiscano sia per settore di attività, che per numero di dipendenti e anche per tasso di femminilizzazione.

6. Strumenti attivi in azienda

Quali dei seguenti strumenti sono attivi nella sua azienda?

	Presente	%*
Piano Strategico Aziendale	17	50,0
Codice Etico	12	35,3
Accordi sindacali	7	20,6
Piano di Azioni Positive	7	20,6
Tutoraggio/Mentoring	5	14,7
Consigliera di Fiducia	4	11,8
Presenza CPO	3	8,8
Referente di Parità	2	5,9

**% sulle 34 aziende con almeno uno strumento attivo*



Nel campione in questione è presente almeno un strumento attivo in 34 aziende. A parte il piano strategico aziendale, presente nel 50% dei casi (17 aziende), gli altri strumenti sono presenti in pochissime aziende.

Lo strumento più presente è il Codice Etico vigente in 12 aziende (35,2%). Solo in quattro aziende, però è presente la Consigliera di Fiducia e solo in tre il Comitato Pari Opportunità.

Accordi sindacali in materia sono presenti in 7 aziende (20,5%, e riguardano prevalentemente misure di conciliazione e sugli orari). L'indicazione della presenza del piano strategico aziendale non è però garanzia che in tale piano siano compresi obiettivi che riguardano l'attuazione delle pari opportunità in azienda. Inoltre la presenza di un Codice Etico in 12 aziende, cui non corrisponde necessariamente la compresenza di una Consigliera di Fiducia e/o del Comitato Pari Opportunità pone delle domande sull'attuazione in azienda dello stesso Codice.

Vediamo ora come si distribuiscono gli strumenti attivi per settore e dimensione dell'azienda:

Strumenti attivi			Grandi settori		
			<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	<i>Totale</i>
Piano strategico aziendale	N. aziende	10	6	16	
	%	47,6	60,0	51,6	
Piano di azioni positive	N. aziende	6	1	7	
	%	28,6	10,0	22,6	
Comitato Pari	N. aziende	2	1	3	
Opportunità	%	9,5	10,0	9,7	
Codice Etico	N. aziende	8	4	12	
	%	38,1	40,0	38,7	
Consulente di Fiducia	N. aziende	4	0	4	
	%	19,0	0,0	12,9	
Referente di parità	N. aziende	0	2	2	
	%	0,0	20,0	6,4	
Tutoraggio/mentoring	N. aziende	1	4	5	
	%	4,7	40,0	16,1	
Accordi sindacali (PO)	N. aziende	6	1	7	
	%	28,6	10,0	22,6	
Totale*	N. aziende	21	10	31	

* i totali e le percentuali di colonna fanno riferimento alle aziende che presentano almeno uno strumento attivo

Strumenti attivi		Totale dipendenti in classi			
		<i>Da 0 a 49 -</i>	<i>Da 50 a 249 -</i>	<i>Da 251 a</i>	Totale
		<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>1500 - Grandi</i>	
		<i>imprese</i>	<i>imprese</i>	<i>imprese</i>	
Piano strategico aziendale	N. aziende %	6 54,5	3 42,9	5 45,4	
Piano di azioni positive	N. aziende %	2 18,1	1 14,3	4 36,3	7 24,1
CPO	N. aziende %	1 9,1	0 0,0	2 28,6	3 10,3
Codice Etico	N. aziende %	2 18,1	5 71,4	4 36,3	11 37,9
Consulente di Fiducia	N. aziende %	2 18,1	1 14,3	0 0,0	3 10,3
Referente di parità	N. aziende %	1 9,1	1 14,3	0 0,0	2 6,9
Tutoraggio/mentoring	N. aziende %	2 18,1	1 14,3	2 28,6	5 17,2
Accordi sindacali (PO)	N. aziende %	1 9,1	2 28,6	4 36,3	7 24,1
Totale*	N. aziende	11	7	11	29

* i totali e le percentuali di colonna fanno riferimento alle aziende che presentano almeno uno strumento attivo

Dalle tabelle possiamo notare che strumenti come il Piano di azioni positive, il/la consulente di fiducia e gli accordi sindacali in materia di pari opportunità concernono maggiormente il settore dell'industria, mentre il/la referente di parità e il tutoraggio siano più presenti nelle aziende del settore dei servizi.

L'incrocio con la dimensione dell'azienda mostra come il Piano di azioni positive e il Comitato per le Pari Opportunità siano maggiormente presenti nelle grandi imprese, mentre il Codice Etico nelle medie.

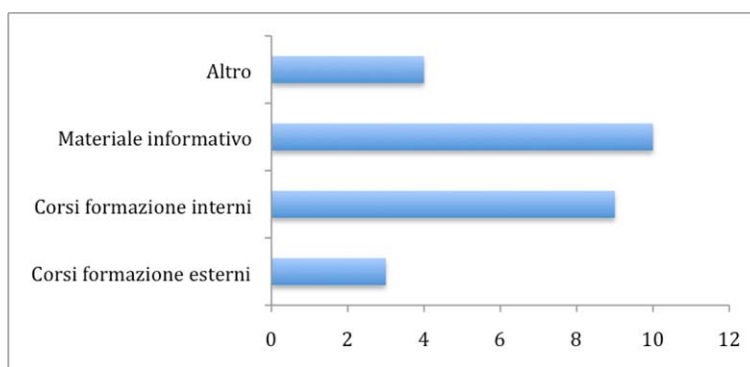
Gli altri strumenti risultano distribuiti proporzionalmente.

7. Azioni di sensibilizzazione del personale rispetto alle tematiche di pari opportunità

La sua azienda organizza le seguenti azioni di sensibilizzazione del personale rispetto alle tematiche di pari opportunità?

	N. aziende	%*
Azioni di sensibilizzazione	3	17,6
Corsi formazione esterni	9	52,9
Corsi formazione interni	10	58,8
Materiale informativo	4	23,5

**% sulle 17 aziende con almeno un'azione di sensibilizzazione*



La maggior parte delle aziende non attua azione di sensibilizzazione in azienda (31 aziende su 50).

Le azioni di sensibilizzazione più presenti sono la distribuzione di materiale informativo e l'organizzazione di corsi di formazione interni in materia di pari opportunità (presenti rispettivamente in 10 e in 9 casi).

Quattro aziende hanno segnalato altre azioni di sensibilizzazione: l'organizzazione di seminari e convegni, azioni specifiche riguardanti la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incontri individuali per eventuali problematiche.

Un'azienda ha segnalato che non vi sono azioni di sensibilizzazione poiché "non vi sono fatti oggettivi che le richiedano".

Tendenzialmente è presente una sola azione di sensibilizzazione, salvo in 3 casi, dove ne sono presenti almeno 2. Inoltre, nonostante lo scarso numero di aziende che mettono in atto tale tipo di azioni, possiamo notare come si tratti prevalentemente di aziende con strumenti attivi (19 di esse). Si tratta in insieme di aziende operanti nell'industria e nei servizi, ma con un tasso di femminilizzazione tendenzialmente elevato.

Passiamo dunque alla differenziazione per settore e dimensione dell'azienda:

Azioni di sensibilizzazione		Grandi settori			
		<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	<i>Totale</i>	
Corsi formazione esterni	N. aziende	1	2	3	
	%	3,0	15,4	6,5	
Corsi formazione interni	N. aziende	4	5	9	
	%	12,1	38,5	19,5	
Materiale informativo	N. aziende	8	2	10	
	%	24,2	15,4	21,7	
Nessuna	N. aziende	23	7	30	
	%	69,7	53,8	65,2	
<i>Totale*</i>		<i>N. aziende</i>	<i>33</i>	<i>13</i>	<i>46</i>

* i totali e le percentuali di colonna fanno riferimento alle aziende che presentano almeno un'azione di sensibilizzazione

Totale dipendenti in classi

Azioni di sensibilizzazione		<i>Da 251 a</i>			Totale	
		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>1500 - Grandi imprese</i>		
Corsi formazione esterni	N. aziende	1	2	0	3	
	%	4,2	22,2	0,0	7,0	
Corsi formazione interni	N. aziende	6	1	1	8	
	%	25,0	11,1	10,0	18,6	
Materiale informativo	N. aziende	1	6	2	9	
	%	4,2	66,7	20,0	20,9	
Nessuna	N. aziende	18	3	7	28	
	%	75,0	33,3	70,0	65,1	
<i>Totale*</i>		<i>N. aziende</i>	<i>24</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>43</i>

* i totali e le percentuali di colonna fanno riferimento alle aziende che presentano almeno un'azione di sensibilizzazione

Possiamo notare come i corsi di sensibilizzazione interni coinvolgano maggiormente le aziende che operano nei servizi. Il materiale informativo divulgato e prodotto coinvolge prevalentemente le medie imprese come azione di sensibilizzazione attuata.

8. Misure attive in azienda a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

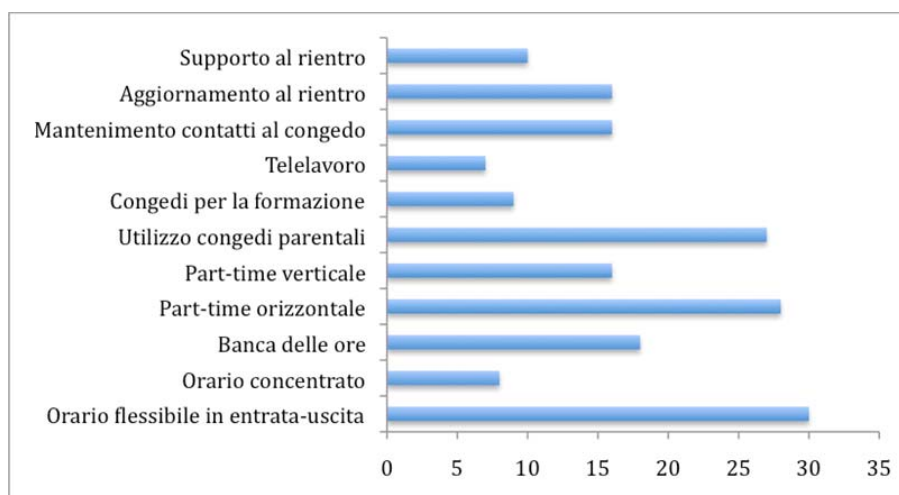
Il questionario chiedeva alle aziende di segnalare le eventuali iniziative presenti in azienda a favore della conciliazione dei tempi, suddividendo tali iniziative in misure che riguardano l'organizzazione del lavoro e degli orari, servizi alla persona o altre misure.

Misure di organizzazione del lavoro e degli orari

Quali delle seguenti misure sono attive nella sua azienda?

Misure attive: organizzazione del lavoro e degli orari	Misura presente	%*
Orario flessibile in entrata-uscita	30	73,2
Orario concentrato	8	19,5
Banca delle ore	18	43,9
Part-time orizzontale	28	68,3
Part-time verticale	16	39,0
Utilizzo congedi parentali	27	65,8
Congedi per la formazione	9	22,0
Telelavoro	7	34,1
Mantenimento dei contatti al momento del congedo	16	78,0
Aggiornamento al rientro	16	39,0
Supporto al rientro (tutoring-counseling)	10	24,4

*% sulle 41 aziende con almeno una misura sull'organizzazione del lavoro e degli orari attiva



Le misure che riguardano l'organizzazione del lavoro e degli orari le più presenti (rispetto ai servizi alla persona o altre misure, si vedano le pagine seguenti). In particolare risultano attive l'orario flessibile in entrata e uscita (73,2%), il part-time orizzontale (68,3%) e l'utilizzo dei congedi parentali (65,8%). In minor misura il mantenimento dei contatti al momento del congedo e l'aggiornamento al rientro e il supporto al rientro (*tutoring-counseling*). Poco presente il telelavoro (attivo in 7 aziende), il job sharing (assente), l'utilizzo dei congedi per la formazione e l'orario concentrato.

Delle tre misure più presenti, l'utilizzo dei congedi parentali è previsto e regolato per legge. L'orario flessibile e il part-time orizzontale potrebbero essere maggiormente attive poiché ormai maggiormente conosciute ed accettate anche nella cultura delle aziende private e/o poiché meno problematiche a livello organizzativo. Le misure legate ai congedi, così come il telelavoro, potrebbero essere considerate ancora legate essenzialmente ai congedi per maternità e dunque sarebbe interessante approfondire il motivo della loro scarsa presenza. La scarsa presenza del telelavoro potrebbe essere legata alla maggioranza nel nostro campione di imprese del settore industriale. Le aziende in cui è attivo il telelavoro sono in fatti quasi totalmente (6 casi su 7) imprese del settore servizi, di cui due cooperative sociali.

In rari casi le misure sono state *sperimentate*, ma non sono più attive:

	Misura
Misure sperimentate: organizzazione del lavoro e degli orari	presente
Orario flessibile in entrata-uscita	1
Orario concentrato	/
Banca delle ore	/
Part-time orizzontale	1
Part-time verticale	2
Utilizzo congedi parentali	2
Congedi per la formazione	/
Telelavoro	/
Mantenimento dei contatti al momento del congedo	1
Aggiornamento al rientro	2
Supporto al rientro (<i>tutoring-counseling</i>)	1

Abbiamo incrociato il dato sulla presenza di misure per l'organizzazione del lavoro e degli orari con la *presenza di donne in azienda*, per verificare se la presenza di misure attive fosse più consistente dove le aziende sono più femminilizzate, ma non abbiamo trovato un'associazione tra le due variabili. Per questo motivo può essere interessante indagare se invece il tasso di femminilizzazione sia associato al numero di misure attive.

	Numero medio di misure attive	N. aziende	<i>Deviazione standard</i>
Da 0 a 30%	2,9	13	2,4
Dal 31 al 60%	3,2	18	2,5
Dal 61 al 100%	5,1	14	3,0
Totale	3,7	45	2,7

Dalla tabella si può notare che è effettivamente presente un'associazione tra la presenza di donne in azienda e il relativo numero di misure attive riguardo all'organizzazione del lavoro e degli orari. Il risultato non diverge molto se si prendessero in considerazione l'intero insieme di misure presenti nel questionario, in quanto poco presenti (lo vedremo nelle prossime pagine) e direttamente proporzionali al gruppo che stiamo considerando adesso.

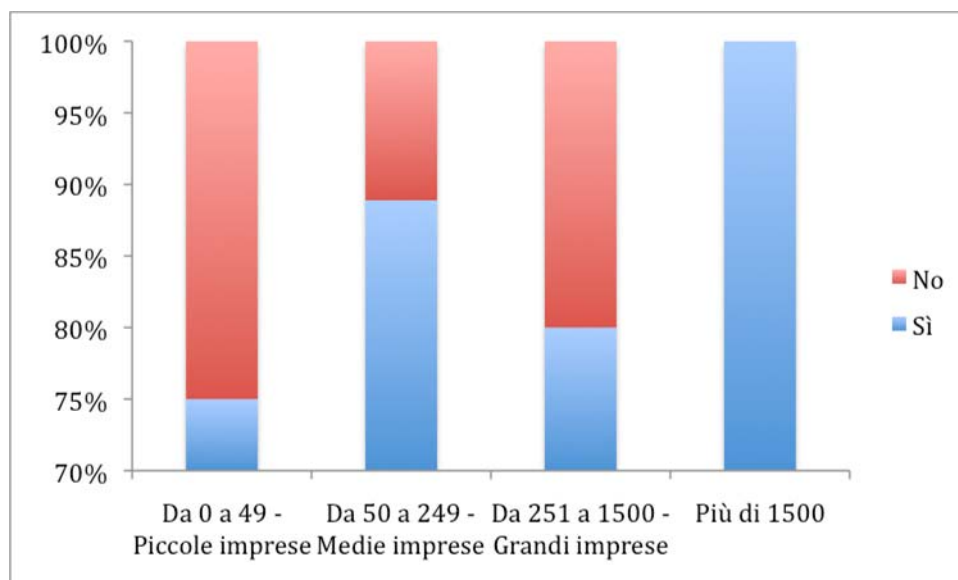
Se invece si guarda al *settore di appartenenza* delle aziende, possiamo vedere come l'unica azienda agricola presente nel nostro campione non abbia misure attive e come invece siano presenti in tutte le aziende del settore servizi.

Misure attive		Grandi settori			Totale
		<i>Agricolo</i>	<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	
Sì	N. aziende	0	26	14	40
	%	0,0	74,3	100,0	80,0
No	N. aziende	1	9	0	10
	%	100,0	25,7	0,0	20,0
Totale	N. aziende	1	35	14	50
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Per quel che riguarda la *dimensione dell'azienda* in quasi tutte le medie e grandi imprese è presente almeno una misura di organizzazione del lavoro e degli orari per favorire le pari opportunità.

Misure attive		Grandi settori*				Totale
		Da 0 a 49 - Piccole imprese	Da 50 a 249 - Medie imprese	Da 251 a 1500 - Grandi imprese	Più di 1500	
Sì	N. aziende	18	8	8	2	36
	%	75,0	88,9	80,0	100,0	80,0
No	N. aziende	6	1	2	0	9
	%	25,0	11,1	20,0	0,0	20,0
Totale	N. aziende	24	9	10	2	45
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* sono state aggregate le classi di grandezza delle aziende, unendo micro e piccole imprese. La GTT e la Michelin sono state scorporate dalle grandi imprese e poste in una categoria a parte (oltre i 1500 dipendenti).



Vediamo adesso nello specifico come si distribuiscono le misure per settore e dimensione dell'impresa:

Misura attiva		Grandi settori			
		Industriale	Servizi	Totale	
Orario flessibile in entrata-uscita	N. aziende	16	14	30	
	%	31,0	100,0	61,2	
Orario concentrato	N. aziende	4	4	8	
	%	11,4	28,6	16,3	
Banca delle ore	N. aziende	13	5	18	
	%	37,1	35,7	36,7	
Part-time orizzontale	N. aziende	19	9	28	
	%	54,2	64,2	57,1	
Part-time verticale	N. aziende	12	4	16	
	%	34,2	28,6	32,6	
Congedi parentali	N. aziende	18	9	27	
	%	51,4	64,2	55,1	
Congedi per la formazione	N. aziende	3	6	9	
	%	8,5	42,8	18,4	
Telelavoro	N. aziende	1	6	7	
	%	2,8	42,8	14,3	
Mantenimento contatti al congedo	N. aziende	8	8	16	
	%	22,8	57,1	32,7	
Aggiornamento al rientro	N. aziende	10	6	16	
	%	28,6	42,8	32,7	
Supporto al rientro	N. aziende	4	6	10	
	%	11,4	42,8	20,4	
<i>Totale*</i>		<i>N. aziende</i>	<i>35</i>	<i>14</i>	<i>49</i>

**% sulle aziende del settore*

Possiamo notare come l'orario flessibile in entrata e in uscita caratterizzi maggiormente le aziende che operano nei servizi, pur non essendo poco diffuso nel settore industriale. Altre differenze di rilievo si riscontrano nel telelavoro, più facilmente applicabile nel settore dei servizi. Lo stesso vale per il supporto al rientro.

Misure attive		Grandi settori			Totale
		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>Più di 250 - Grandi imprese</i>	
Orario flessibile in entrata-uscita	N.				
	aziende	15	6	7	28
	%	62,5	66,6	58,3	62,2
Orario concentrato	N.				
	aziende	5	2	0	7
	%	20,8	22,2	0,0	15,5
Banca delle ore	N.				
	aziende	6	4	6	16
	%	25,0	44,4	50,0	35,5
Part-time orizzontale	N.				
	aziende	9	7	10	26
	%	37,5	77,7	83,3	57,8
Part-time verticale	N.				
	aziende	6	2	6	14
	%	25,0	22,2	50,0	31,1
Congedi parentali	N.				
	aziende	8	7	9	24
	%	33,3	77,7	75,0	53,3
Congedi per la formazione	N.				
	aziende	4	3	2	9
	%	16,6	33,3	16,6	20,0
Telelavoro	N.				
	aziende	5	1	0	6
	%	20,8	11,1	0,0	13,3
Mantenimento contatti al congedo	N.				
	aziende	9	4	2	15
	%	37,5	44,4	16,6	33,3
Aggiornamento al rientro	N.				
	aziende	7	5	3	15
	%	29,2	55,5	25,0	33,3

	N.				
Supporto al rientro	aziende	6	3	0	9
	%	25,0	33,3	0,0	20,0
<hr/>					
<i>Totale*</i>	N.				
	aziende	24	9	12	45

**% sulle aziende divise per dimensione, con una misura valida di classe dimensionale*

Dal nostro campione di aziende riscontriamo come l'orario concentrato, il telelavoro e il supporto al rientro (e in parte anche il mantenimento al congedo) non siano misure particolarmente attive nelle grandi imprese. Più in generale possiamo notare come l'attivazione di misure sia più frequente nelle piccole e medie imprese.

Riguardo le misure attive in materia di organizzazione del lavoro e degli orari, essendo le più presenti, sono state fatte inoltre delle domande di approfondimento circa le difficoltà incontrate nell'attuazione, gli effetti che si ritiene tali misure abbiano prodotto e le condizioni che si ritiene siano state favorevoli alla loro attuazione. Ogni azienda ha risposto a tali domande riferendosi alle due delle misure precedentemente illustrate più importanti in termini di diffusione dell'intervento (numero di lavoratrici coinvolte) e di continuità nel tempo.

Illustriamo di seguito le difficoltà, gli effetti prodotti e le condizioni favorevoli riportate riferite ad ogni misura.

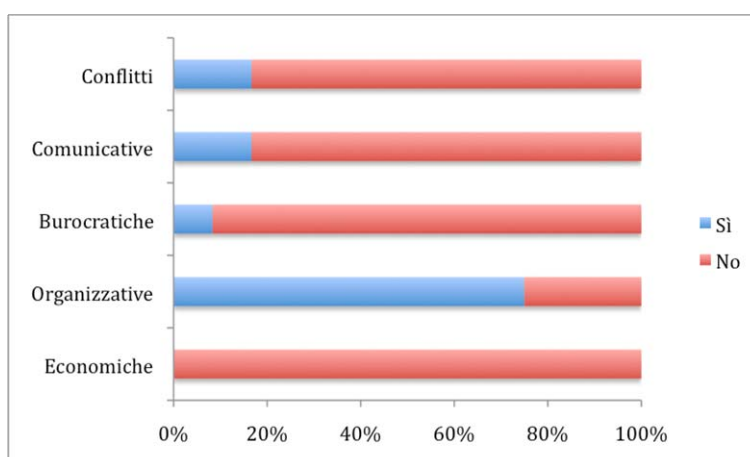
9. Difficoltà incontrate nell'attuazione delle misure

Le difficoltà incontrate possono essere di tipo economico, organizzativo, burocratico, comunicativo e attriti o conflitti tra lavoratori/lavoratrici. Le difficoltà maggiormente riportate sono di tipo organizzativo. Le misure a cui si riferiscono le difficoltà segnalate sono per lo più l'orario flessibile e il part-time orizzontale (che sono coerentemente le più adottate).

Vediamo nello specifico le difficoltà riportate per ogni tipo di iniziativa.

Orario flessibile in entrata e in uscita

Orario flessibile - Tipo di difficoltà	<i>Si</i>	<i>No</i>
Economiche	0	12
Organizzative	9	3
Burocratiche	1	11
Comunicative	2	10
Conflitti	2	10

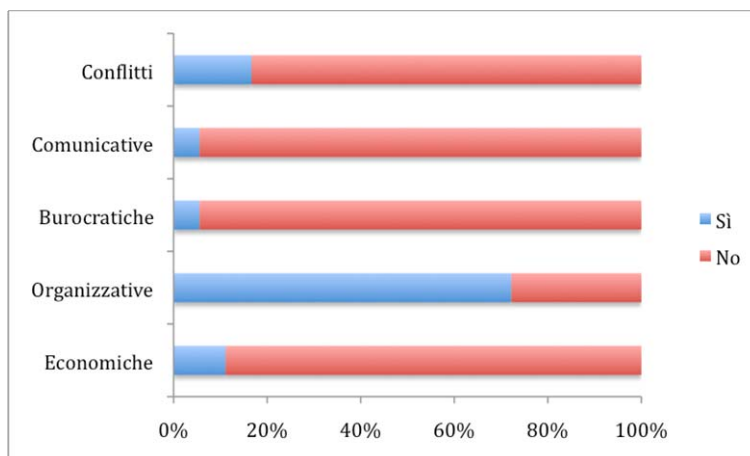


L'orario flessibile è stato riportato da 12 aziende come uno degli strumenti attivi più importanti. Nell'attuazione dell'orario flessibile le difficoltà maggiormente incontrate sono di tipo organizzativo. Nessun'azienda ha riportato difficoltà di tipo economico.

Part-time orizzontale

Part-time orizzontale - Tipo di difficoltà	<i>Si</i>	<i>No</i>
Economiche	2	16

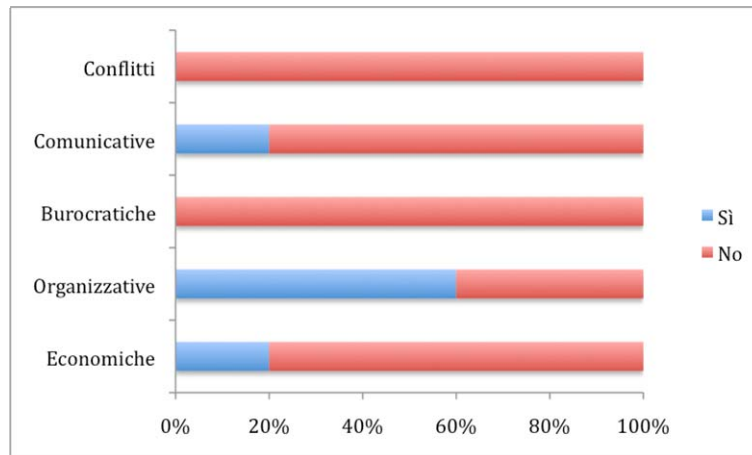
Organizzative	13	5
Burocratiche	1	17
Comunicative	1	17
Conflitti	3	15



Il part-time orizzontale è lo strumento attivo maggiormente segnalato tra le due misure più importanti in azienda. Nell'attuazione di tale misura in 13 casi si sono riscontrate difficoltà organizzative e in tre casi attriti o conflitti tra lavoratori/lavoratrici. Due aziende hanno segnalato difficoltà di tipo economico.

Part-time verticale

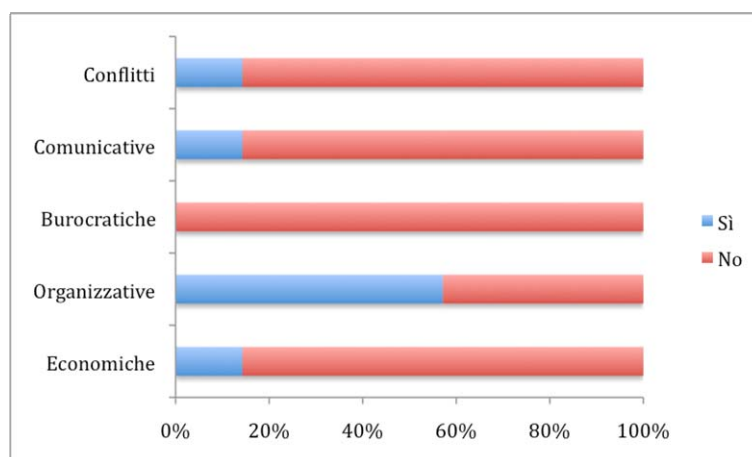
Part-time verticale - Tipo di difficoltà	Si	No
Economiche	1	4
Organizzative	3	2
Burocratiche	0	5
Comunicative	1	4
Conflitti	0	5



Il part-time verticale è stato indicato da 5 aziende come una delle misure più importanti. Anche in questo caso le difficoltà segnalate sono in maggioranza di tipo organizzativo (3 casi su 5).

Utilizzo dei congedi parentali

Congedi parentali - Tipo di difficoltà	<i>Si</i>	<i>No</i>
Economiche	1	6
Organizzative	4	3
Burocratiche	0	7
Comunicative	1	6
Conflitti	1	6



Riguardo l'utilizzo di congedi parentali, in quattro casi sono segnalate difficoltà di tipo organizzativo. Sono presenti inoltre segnalazioni di problematiche riguardanti conflitti, comunicative ed economiche, ma in misura lieve.

Banca delle ore

Banca delle ore - Tipo di difficoltà	<i>Si</i>	<i>No</i>
Economiche	0	5
Organizzative	5	0
Burocratiche	0	5
Comunicative	0	5
Conflitti	0	5

Nell'attuazione della banca delle ore tutti e cinque i casi segnalati riportano difficoltà di tipo organizzativo. Nessun'altra difficoltà è stata indicata.

Orario concentrato

In un caso sono state riportate difficoltà di tipo organizzativo e conflitti tra i/le lavoratori/lavoratrici.

Mantenimento contatti durante il congedo

Un caso ha segnalato difficoltà nell'attuare tale misura di tipo organizzativo e di tipo comunicativo.

Aggiornamento al rientro

Un caso ha segnalato difficoltà nell'attuare tale misura di tipo organizzativo.

I congedi per la formazione, il telelavoro e il supporto al rientro non sono stati segnalati tra le due misure più importanti attive nelle aziende a cui siano collegate delle difficoltà per l'attuazione.

10. Effetti prodotti dalle misure attuate

La valutazione degli effetti prodotti dall'attuazione delle misure di pari opportunità in azienda può essere di tipo negativo o positivo.

Tra gli effetti positivi troviamo: una maggior serenità/miglior clima in azienda, una maggior disponibilità da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, una maggior coesione/disponibilità alla collaborazione tra i/le lavoratori/lavoratrici, una maggiore produttività, la riduzione dell'assenteismo, una migliore capacità di rispondere alle richieste del mercato, un minor turn-over.

Gli effetti negativi possono essere: tensioni e/o conflitti tra lavoratori/lavoratrici, una riduzione della produttività, un aumento dell'assenteismo, una riduzione della capacità di rispondere alle richieste del mercato, un maggior *turn-over*.

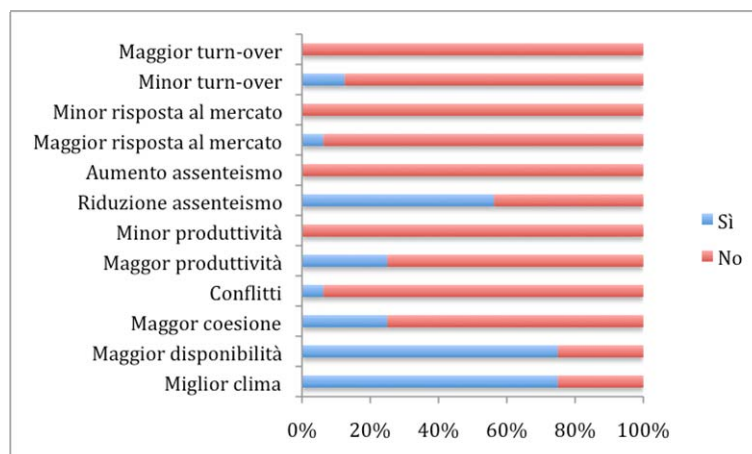
Gli effetti maggiormente segnalati sono: maggiore serenità/miglior clima in azienda, maggior disponibilità da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici (in minor misura la maggior coesione/disponibilità alla collaborazione tra lavoratori/lavoratrici), seguiti dalla riduzione dell'assenteismo.

In generale sono segnalati effetti positivi, in pochi casi effetti negativi.

Di seguito riportiamo gli effetti prodotti segnalati per ogni tipo di misura.

Orario flessibile in entrata e in uscita

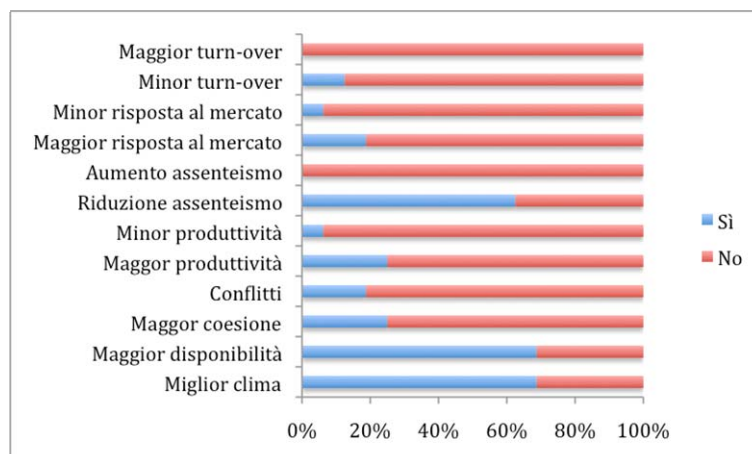
Orario flessibile - Effetti misure attuate	<i>Si</i>	<i>No</i>
Miglior clima	12	4
Maggior disponibilità	12	4
Maggior coesione	4	12
Conflitti	1	15
Maggior produttività	4	12
Minor produttività	0	16
Riduzione assenteismo	9	7
Aumento assenteismo	0	16
Maggior risposta al mercato	1	15
Minor risposta al mercato	0	16
Minor turn-over	2	14
Maggior turn-over	0	16



L'attuazione dell'orario flessibile ha prodotto in dodici casi su sedici segnalati un miglior clima in azienda e una maggior disponibilità da parte lavoratori e delle lavoratrici. In nove casi si segnala inoltre una riduzione dell'assenteismo.

Part-time orizzontale

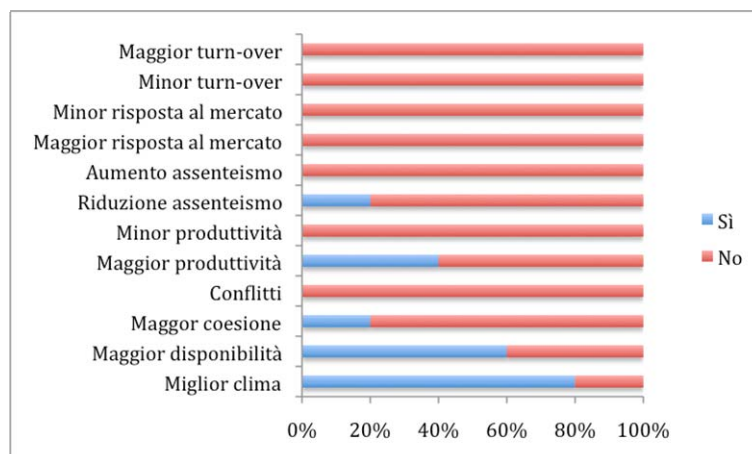
Part-time orizzontale - Effetti misure attuate	<i>Si</i>	<i>No</i>
Miglior clima	11	5
Maggiore disponibilità	11	5
Maggiore coesione	4	12
Conflitti	3	13
Maggiore produttività	4	12
Minor produttività	1	15
Riduzione assenteismo	10	6
Aumento assenteismo	0	16
Maggiore risposta al mercato	3	13
Minor risposta al mercato	1	15
Minor turn-over	2	14
Maggiore turn-over	0	16



Anche per il part-time orizzontale gli effetti prodotti maggiormente riportati risultano essere il miglior clima in azienda, una maggiore disponibilità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e una riduzione dell'assenteismo.

Part-time verticale

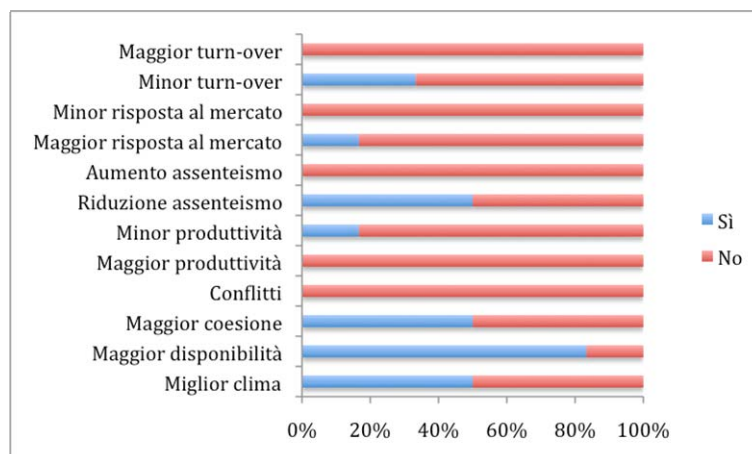
Part-time verticale - Effetti misure attuate	<i>Si</i>	<i>No</i>
Miglior clima	4	1
Maggiore disponibilità	3	2
Maggiore coesione	1	4
Conflitti	0	5
Maggiore produttività	2	3
Minor produttività	0	5
Riduzione assenteismo	1	4
Aumento assenteismo	0	5
Maggiore risposta al mercato	0	5
Minor risposta al mercato	0	5
Minor turn-over	0	5
Maggiore turn-over	0	5



Il part-time verticale ha prodotto un miglior clima in quattro casi su cinque e una maggior disponibilità da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici in tre casi su cinque.

Banca delle ore

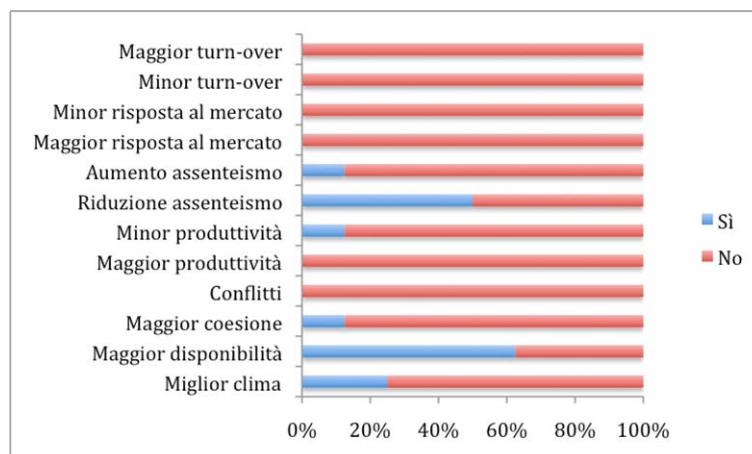
Banca delle ore - Effetti misure attuate	<i>Si</i>	<i>No</i>
Miglior clima	3	3
Maggior disponibilità	5	1
Maggior coesione	3	3
Conflitti	0	6
Maggior produttività	0	6
Minor produttività	1	5
Riduzione assenteismo	3	3
Aumento assenteismo	0	6
Maggior risposta al mercato	1	5
Minor risposta al mercato	0	6
Minor turn-over	2	4
Maggior turn-over	0	6



L'effetto prodotto maggiormente segnalato è la maggior disponibilità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici (5 casi su 6).

Congedi parentali

Congedi parentali - Effetti misure attuate	<i>Si</i>	<i>No</i>
Miglior clima	2	6
Maggior disponibilità	5	3
Maggior coesione	1	7
Conflitti	0	8
Maggior produttività	0	8
Minor produttività	1	7
Riduzione assenteismo	4	4
Aumento assenteismo	1	7
Maggior risposta al mercato	0	8
Minor risposta al mercato	0	8
Minor turn-over	0	8
Maggior turn-over	0	8



Anche per quel che riguarda l'utilizzo dei congedi parentali si segnalano effetti positivi, in particolare la maggiore disponibilità dei lavoratori e delle lavoratrici e la riduzione dell'assenteismo.

11. Condizioni che hanno favorito l'attuazione delle misure

È stato chiesto alle aziende quali condizioni presenti all'interno della azienda avessero secondo loro favorito l'attuazione delle misure di pari opportunità, sempre con riferimento alle due misure considerate più importanti.

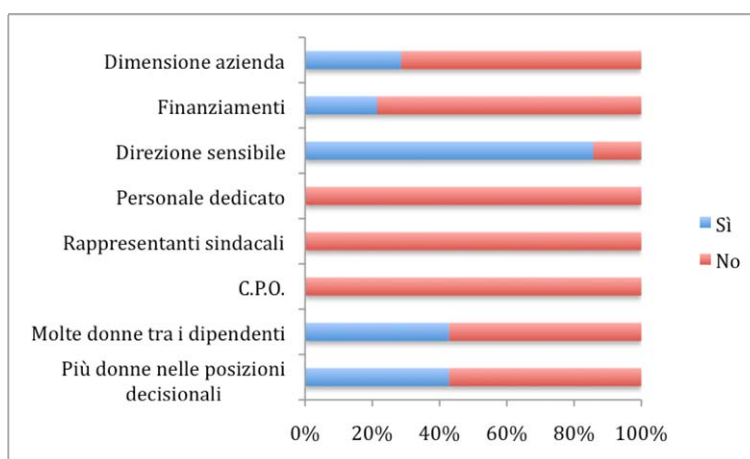
Le condizioni favorevoli possono essere: la presenza di donne in posizioni decisionali, la presenza di molte donne tra i/le dipendenti, la presenza di un comitato pari opportunità, la presenza di rappresentanti sindacali preparati in materia, la presenza di personale dedicato, la direzione dell'azienda sensibile agli argomenti, i finanziamenti, la dimensione dell'azienda.

La condizione che viene segnalata come maggiormente favorevole all'attuazione delle misure di pari opportunità è la presenza di una direzione aziendale sensibile all'argomento, seguita dalla presenza di molte donne tra i dipendenti. In misura minore la presenza di donne in posizioni decisionali. Poco influenti le altre condizioni (presenza di un Comitato Pari Opportunità, presenza di personale dedicato, rappresentanti sindacali preparati in materia, gli eventuali finanziamenti) coerentemente con la bassa presenza nel nostro campione di accordi sindacali in materia, di Comitati Pari Opportunità e di finanziamenti ottenuti. Le due condizioni maggiormente favorevoli (direzione sensibile all'argomento e la presenza di molte donne nell'organico), potrebbero riflettere la volontà della direzione di far fronte a richieste delle stesse dipendenti. Contemporaneamente l'assenza di altre condizioni o lo scarso valore loro attribuito potrebbero riflettere situazioni in cui una direzione sensibile attua delle misure, senza però che tale attuazione corrisponda ad una condivisione e una contrattazione delle stesse all'interno dell'azienda.

Di seguito riportiamo le condizioni favorevoli segnalate per l'attuazione delle singole misure.

Orario flessibile in entrata e in uscita

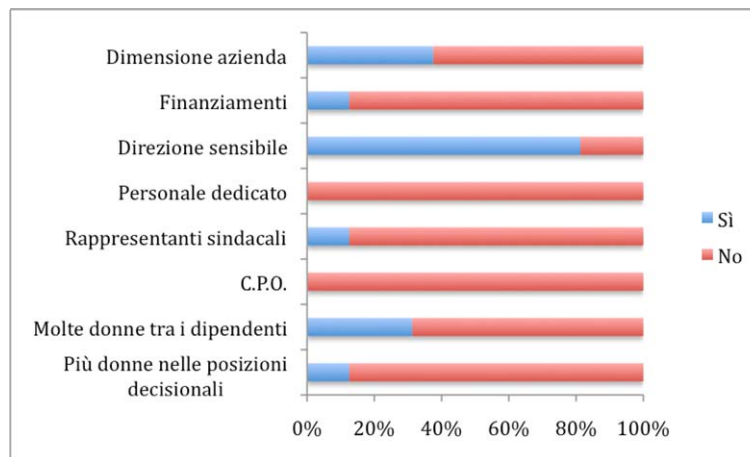
Orario flessibile: condizioni favorevoli	<i>Si</i>	<i>No</i>
Più donne nelle posizioni decisionali	6	8
Molte donne tra i dipendenti	6	8
C.P.O.	0	14
Rappresentanti sindacali	0	14
Personale dedicato	0	14
Direzione sensibile	12	2
Finanziamenti	3	11
Dimensione azienda	4	10



Le condizioni favorevoli all'attuazione dell'orario flessibile in azienda sono indicate in maggioranza nella presenza di una direzione sensibile alla tematica, seguite dalla presenza di molte donne tra i/le lavoratori/lavoratrici e la presenza di donne in posizioni decisionali.

Part-time orizzontale

Part-time orizzontale: condizioni favorevoli	Si	No
Più donne nelle posizioni decisionali	2	14
Molte donne tra i dipendenti	5	11
C.P.O.	0	16
Rappresentanti sindacali	2	14
Personale dedicato	0	16
Direzione sensibile	13	3
Finanziamenti	2	14
Dimensione azienda	6	10

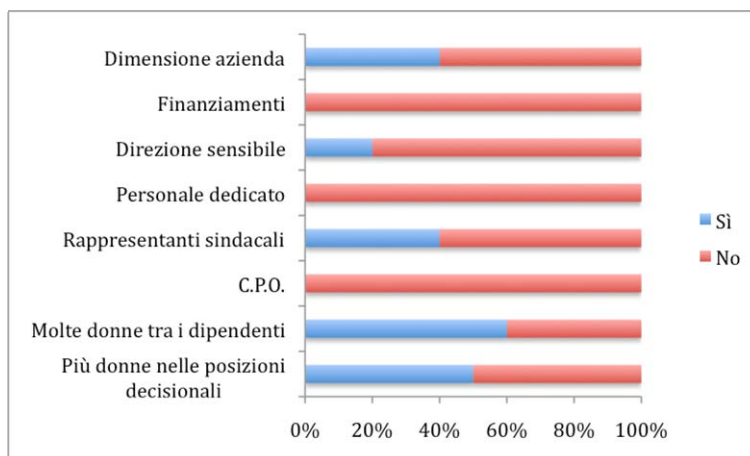


Anche nell'attuazione del part-time orizzontale è indicata come condizione favorevole la presenza di una direzione sensibile agli argomenti e la presenza di molte donne tra i dipendenti, ma anche, a differenza che per altre misure, la dimensione dell'azienda.

Part-time verticale

Part-time verticale: condizioni favorevoli	Si	No
Più donne nelle posizioni decisionali	2	2
Molte donne tra i dipendenti	3	2
C.P.O.	0	4
Rappresentanti sindacali	2	3
Personale dedicato	0	5
Direzione sensibile	1	4

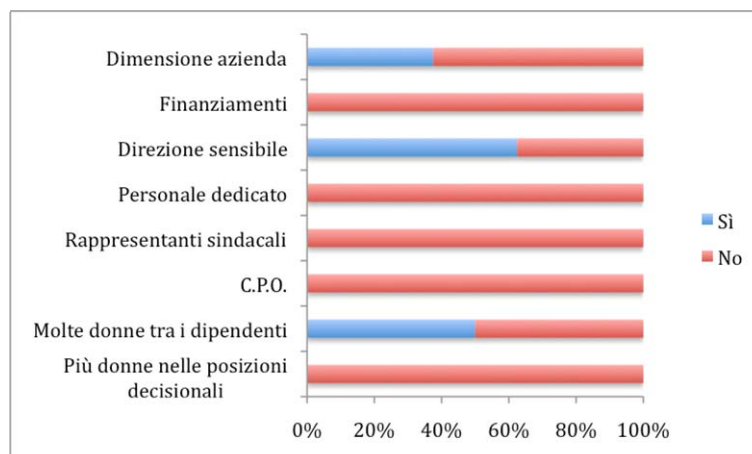
Finanziamenti	0	5
Dimensione azienda	2	3



Le cinque aziende che hanno indicato il part-time verticale tra le misure attive più importanti indicano come condizione favorevole alla sua attuazione la presenza di molte donne tra i dipendenti, ma anche la dimensione dell'azienda, la presenza di rappresentanti sindacali preparati in materia e la presenza di donne in posizioni decisionali.

Utilizzo di congedi parentali

Congedi parentali: condizioni favorevoli	Si	No
Più donne nelle posizioni decisionali	0	8
Molte donne tra i dipendenti	4	4
C.P.O.	0	8
Rappresentanti sindacali	0	8
Personale dedicato	0	8
Direzione sensibile	5	3
Finanziamenti	0	8
Dimensione azienda	3	5

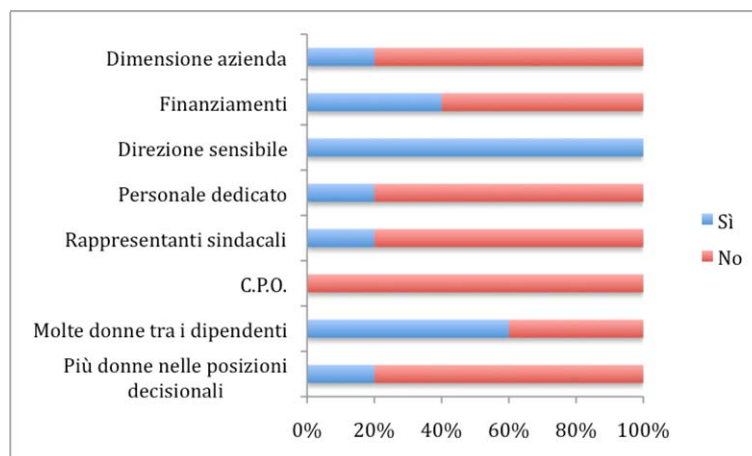


Nelle condizioni favorevoli all'utilizzo dei congedi parentali viene indicata in primo luogo la presenza di una direzione sensibile all'argomento, seguita dalla presenza di molte donne tra i dipendenti (ma non la presenza di donne in posizioni decisionali) e la dimensione dell'azienda (in tre casi su otto).

Nel caso dei congedi parentali, previsti e regolamentati per legge, l'indicazione di tali condizioni favorevoli può far riflettere sulla considerazione degli strumenti per le pari opportunità, in particolare di conciliazione dei carichi di cura e di lavoro, come una questione ancora prevalentemente femminile.

Banca delle ore

Banca delle ore: condizioni favorevoli	<i>Si</i>	<i>No</i>
Più donne nelle posizioni decisionali	1	4
Molte donne tra i dipendenti	3	2
C.P.O.	0	5
Rappresentanti sindacali	1	4
Personale dedicato	1	4
Direzione sensibile	5	0
Finanziamenti	2	3
Dimensione azienda	1	4



Anche per quel che riguarda la banca delle ore sono considerate condizioni che hanno favorito l'attuazione la presenza di una direzione sensibile all'argomento e la presenza di molte donne tra i/le dipendenti. In due casi su cinque sono segnalati anche i finanziamenti.

11.1 Considerazioni sulle misure sull'organizzazione del lavoro e degli orari

Concentriamoci ancora su questo insieme di misure concernenti l'organizzazione del lavoro e gli orari. Per quanto variamente distribuite, possiamo comunque distinguere *tre «blocchi»*, che in taluni casi risultano sovrapposti: nel primo sono presenti le aziende con la misura orario flessibile in entrata e uscita dal luogo di lavoro; nel secondo quelle che si avvalgono della banca delle ore e del part-time (orizzontale e verticale); nel terzo le aziende che hanno tra le misure attive il mantenimento dei contatti al momento del congedo e l'aggiornamento e il supporto al rientro.

Nel *primo caso*, considerata l'estrema diffusione dell'orario flessibile in entrata e uscita, può essere utile chiedersi cosa caratterizzi le aziende che non presentano tale misura attiva (e mai sperimentata). Su un numero totale di 20 (consideriamo l'intero campione) si tratta di un gruppo di aziende che in 6 casi dichiarano di non conoscere la normativa sulle pari opportunità e che nella metà dei casi non è interessata a richiedere finanziamenti per progetti in tale ambito. Undici di esse non presentano strumenti attivi e 7 ne presentano solo uno. Ancora più emblematico il numero di azioni di sensibilizzazione, presenti solo in 3 aziende su 20. L'assenza di flessibilità in entrata e uscita viene colmata in quattro casi con il part-time orizzontale e verticale, in tre casi con solo quello orizzontale, e in due con quello verticale e come abbiamo visto nei risultati generali, i principali problemi di tali misure sono di tipo organizzativo, anche se le aziende riscontrano una maggiore disponibilità tra le dipendenti, e tra le condizioni favorevoli prevalenti vi è la forte presenza di donne tra i dipendenti. Ciò

che caratterizza maggiormente tale gruppo di aziende è comunque il settore di attività, in 19 casi industriale e in 1 quello agricolo. La dimensione dell'impresa è variabile (sono presenti sia piccole imprese che grandi imprese), mentre il tasso di femminilizzazione medio è pari al 37,5%, contro un 76,9% per le aziende con flessibilità in entrata e uscita.

Il *secondo gruppo* di misure è invece costituito dalla presenza, spesso contemporanea, della banca delle ore e del part-time orizzontale e verticale. Si tratta di un gruppo dai contorni più sfumati e dove anche la presenza del congedo parentale risulta fortemente correlata. Concentriamoci sui 9 casi che presentano tutte e tre le misure attive. Si tratta di aziende con una buona conoscenza della normativa (solo una di esse ha dichiarato di non conoscerla), e un terzo di esse ha anche ottenuto finanziamenti per progetti riguardanti le pari opportunità. Presentano una forte incidenza di strumenti attivi e un certo numero di attività di sensibilizzazione. Ciò che caratterizza di più questo gruppo di aziende è il fatto di avere attivato, mediamente, più di 7 misure riguardanti l'organizzazione del lavoro e degli orari (contro una media complessiva sotto le 4 misure). Quattro di esse fanno parte del settore industriale, 5 dei servizi. Si ripartiscono a metà tra piccole imprese e grandi imprese, ma presentano un tasso di femminilizzazione elevato, pari 63,75% (58,2 includendo anche il tasso della Michelin). Vi sono poi una serie di aziende che hanno attivato due o solo una delle misure prese in considerazione per questo secondo gruppo del campione. Presentano tendenze simili alle 9 aziende appena esaminate, in particolar modo per quanto riguarda il numero medio di misure attivate (più di 5), anche se per le altre caratteristiche risulta difficile trovare tratti distintivi o ricorrenti (salvo l'unanime conoscenza della normativa).

Il *terzo gruppo* di aziende (per metà fuso con il secondo) vede la concomitante presenza del mantenimento dei contatti e dell'aggiornamento post-rientro (e in metà dei casi anche del supporto al rientro). In queste 13 aziende, di cui tutte dichiarano di conoscere la normativa sulle pari opportunità e 3 di esse hanno ottenuto finanziamenti al riguardo – mentre 5 non ne erano a conoscenza; possiamo notare una forte incidenza di strumenti attivi, in particolare del Codice Etico (rispetto al campione complessivo). Presentano un numero medio di misure attive abbastanza alto, quasi pari a 7. Difficilmente indicano queste tre misure come le più importanti, per cui risulta difficile analizzarne gli effetti, gli esiti e le condizioni dichiarate che hanno portato all'attuazione di tali misure (di fatto hanno coinvolto un numero tendenzialmente minore di lavoratrici rispetto alle altre misure attive, dove presenti). Otto aziende appartengono al settore dell'industria, mentre 5 ai servizi, 6 sono piccole imprese, 4 medie imprese e 2 grandi imprese (di una manca il dato sul numero di dipendenti). Il tasso di femminilizzazione del gruppo è pari al 40%, più basso dunque rispetto al campione complessivo.

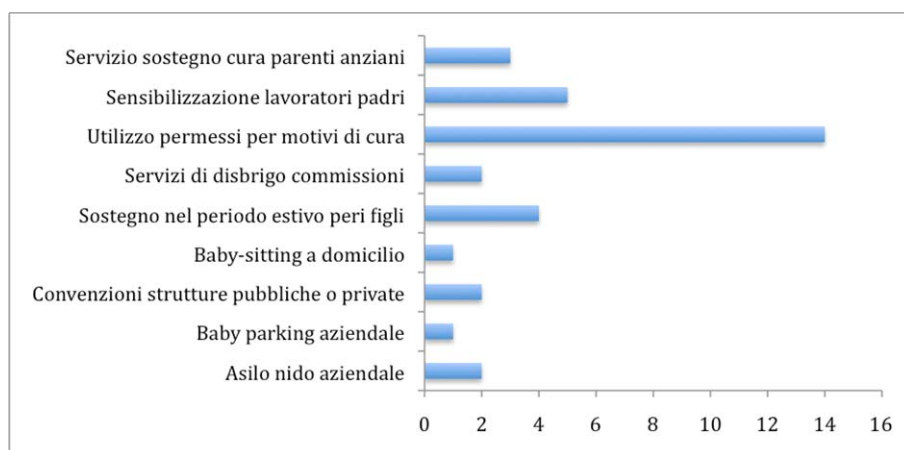
12. Misure per conciliare carichi di cura e lavoro

Il questionario richiedeva di segnalare se in azienda fossero attive altre iniziative più specificatamente indirizzate alla conciliazione dei carichi di cura e di lavoro e che comprendono misure che possono configurarsi come “servizi alla persona”.

Poche in questo caso le misure attive nelle aziende intervistate. A parte l'utilizzo dei permessi per motivi di cura, segnalato in 14 casi (28% del campione), la misura più implementata è la sensibilizzazione dei lavoratori padri e il sostegno nel periodo estivo per i figli dei/delle dipendenti.

Misure attive per la conciliazione dei carichi di cura e di lavoro	N. aziende	%*
Asilo nido aziendale	2	9,5
Baby parking aziendale	1	4,7
Convenzioni strutture pubbliche o private	2	9,5
Baby-sitting a domicilio	1	4,7
Sostegno nel periodo estivo per figli dei/delle dipendenti	4	19,0
Servizi di disbrigo commissioni	2	9,5
Utilizzo permessi per motivi di cura	14	66,6
Sensibilizzazione lavoratori padri	5	23,8
Servizio sostegno cura parenti anziani, non autosufficienti	3	14,3

**% sulle 21 aziende con almeno una misura per la conciliazione dei carichi di cura e di lavoro attiva*



Vediamo adesso nello specifico come si distribuiscono le misure per settore e dimensione dell'impresa:

Misura attiva		Grandi settori		
		<i>Industriale</i>	<i>Servizi</i>	Totale
Asilo nido aziendale	N. aziende	1	1	2
	%	2,9	7,1	4,1
Baby parking aziendale	N. aziende	0	1	1
	%	0,0	7,1	2,0
Convenzioni strutture	N. aziende	2	0	2
	%	5,7	0,0	4,1
Baby-sitting a domicilio	N. aziende	0	1	1
	%	0,0	7,1	2,0
Sostegno nel periodo estivo per i/le figli/e	N. aziende	1	3	4
	%	2,9	21,4	8,2
Servizi di disbrigo commissioni	N. aziende	0	2	2
	%	0,0	14,3	4,1
Utilizzo permessi per motivi di cura	N. aziende	8	6	14
	%	22,9	42,9	28,6
Sensibilizzazione lavoratori padri	N. aziende	3	2	5
	%	8,6	14,3	10,2
Sostegno cura parenti anziani/non autosuff.	N. aziende	3	0	3
	%	8,6	0,0	6,1
<i>Totale</i>	<i>N. aziende</i>	<i>35</i>	<i>14</i>	<i>49</i>

**% sulle aziende del settore*

Misure attive		Grandi settori			Totale
		<i>Da 0 a 49 - Piccole imprese</i>	<i>Da 50 a 249 - Medie imprese</i>	<i>Più di 250 - Grandi imprese</i>	
Asilo nido aziendale	N.				
	aziende	0	1	1	2
	%	0,0	11,1	8,3	4,4
Baby parking aziendale	N.				
	aziende	1	0	0	1
	%	4,2	0,0	0,0	2,2
Convenzioni strutture	N.				
	aziende	0	0	1	1
	%	0,0	0,0	8,3	2,2
Baby-sitting a domicilio	N.				
	aziende	1	0	0	1
	%	4,2	0,0	0,0	2,2
Sostegno nel periodo estivo per i/le figli/e	N.				
	aziende	1	2	1	4
	%	4,2	22,2	8,3	8,8
Servizi di disbrigo commissioni	N.				
	aziende	2	0	0	2
	%	8,3	0,0	0,0	4,4
Utilizzo permessi per motivi di cura	N.				
	aziende	5	4	3	12
	%	20,8	44,4	25,0	26,6
Sensibilizzazione lavoratori padri	N.				
	aziende	2	1	1	4
	%	8,3	11,1	8,3	8,8
Sostegno cura parenti anziani/non autosuff.	N.				
	aziende	1	1	1	3
	%	4,2	11,1	8,3	6,6
<i>Totale</i>	N.				
	<i>aziende</i>	<i>24</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>45</i>

**% sulle aziende divise per dimensione, con una misura valida di classe dimensionale*

L'esiguo numero di misure attive nell'ambito della conciliazione dei carichi di cura e di lavoro non permette di rilevare grandi differenze per settore o per dimensione. Possiamo comunque evidenziare che il servizio di disbrigo commissioni e l'utilizzo di permessi per motivi di cura sono maggiormente presenti nel settore dei servizi. In particolar modo, i permessi per motivi di cura sono particolarmente presenti nelle aziende di medie dimensioni.

13. Altri tipi di misure per la conciliazione dei tempi

Infine è stato richiesto se in azienda fossero presenti altre iniziative per la conciliazione dei tempi quali l'indennità finanziaria alla nascita di un/una figlio/a, le borse di studio per i/le figli/e delle/dei dipendenti e iniziative per il coinvolgimento delle famiglie (come regali in occasione di festività, giornate di incontro sul luogo di lavoro con i figli, ecc.).

L'indennità finanziaria alla nascita di un figlio non è una misura attiva in nessuna azienda intervistata. In quindici aziende vi sono attività per il coinvolgimento delle famiglie.

Altri tipi di misure attive	N. aziende	%*
Borse di studio	2	13,3
Coinvolgimento famiglie	15	100,0
Indennità finanziaria alla nascita di un figlio	0	0,0

**% sulle 15 aziende con almeno una delle altre misure per la conciliazione attiva*

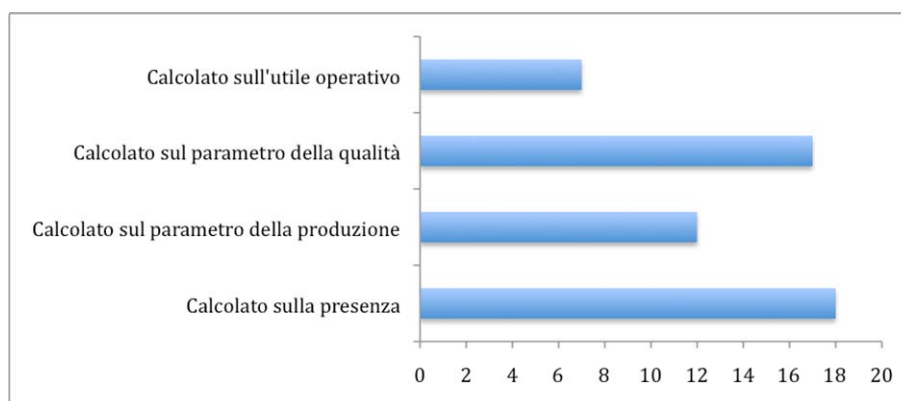
14. Salario variabile

Successivamente alla parte riguardo le misure attive, nel questionario era presente una domanda riguardo al salario variabile.

Se all'interno dell'azienda è in vigore un accordo sul salario variabile, può indicarci quali di questi parametri vengono utilizzati per il calcolo dello stesso?

Parametri salario variabile	N. aziende	%*
Calcolato sulla presenza	18	81,8
Calcolato sul parametro della produzione	12	54,5
Calcolato sul parametro della qualità	17	77,3
Calcolato sull'utile operativo (differenza fra valore e costi della produzione)	7	31,8

**% sulle 22 aziende con accordo sul salario variabile*



Alla domanda hanno risposto 22 aziende, il 44%. In larga misura il salario variabile viene calcolato sul parametro della presenza e sul parametro della qualità.

Analizzando le caratteristiche delle aziende che hanno in vigore il salario flessibile non si ravvede alcun carattere distintivo, fatto salvo nel confermarsi uno strumento utilizzato in ambienti industriali (16 su 22) e che coinvolge, laddove il dato è disponibile, 7 piccole imprese, 4 medie imprese e 8 grandi imprese (per cui la quasi totalità delle imprese del campione).

14.1 Un indice per misurare la sensibilità nelle pari opportunità

Per concludere questo capitolo vorremmo adesso mostrare un indicatore teso a misurare la sensibilità nelle tematiche delle pari opportunità. Si tratta di un indice additivo, ricavato in base alle considerazioni presentate nelle pagine precedenti.

L'indice è stato costruito sommando i valori di un «punteggio», ricavato dalle variabili più determinanti e importanti nelle tematiche del questionario.

Indichiamo di seguito i valori utilizzati per costruire l'indice.

Conoscenza normativa:

0 no; 1 autonomamente; 2 corsi formazione.

Finanziamenti:

0 non interesse, non conoscenza, procedura troppo complicata/onerosa; 1 richiesto; 2 ottenuto

Numero progetti:

0 nessuno; 1 da uno a tre; 2 da quattro a sei.

Numero strumenti:

0 nessuno; 1 da uno a due; 2 da tre a sei.

Numero azioni di sensibilizzazione:

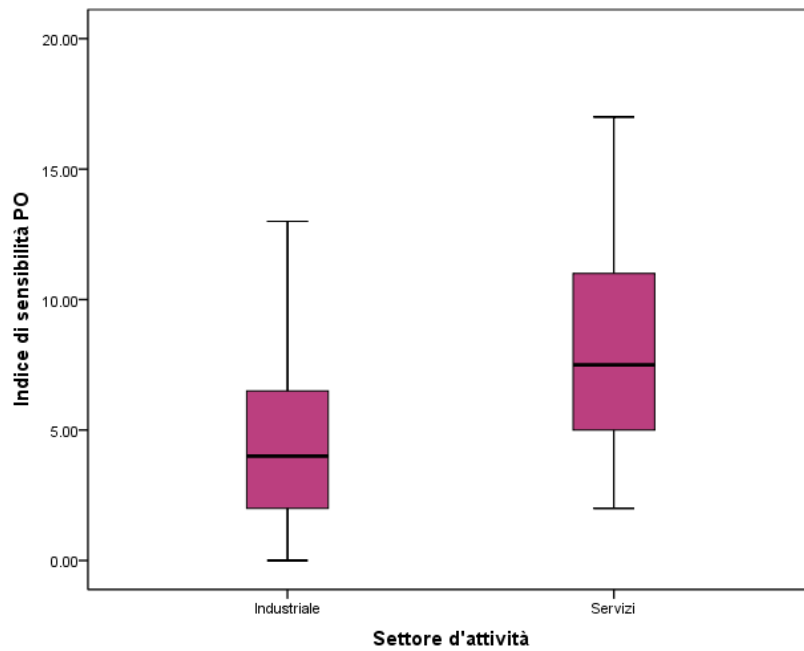
0 nessuna, 1 corsi formativi esterni, 1 corsi formativi interni, 2 entrambi.

Numero misure attive:

0 nessuna; 1 da una a due; 2 da tre a cinque; 4 da sei a otto; 8 da nove a quattordici.

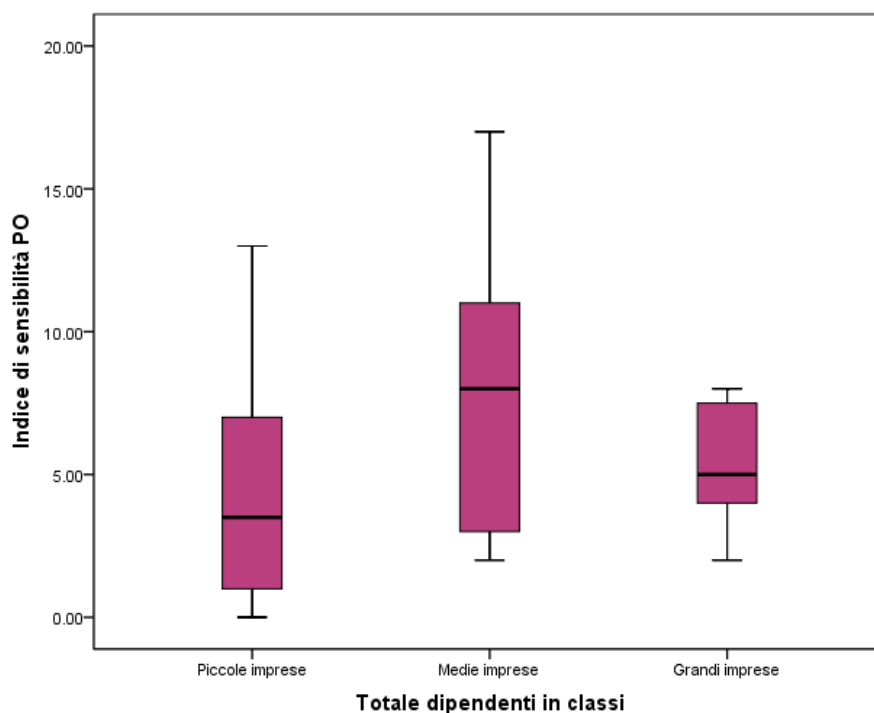
Il risultato è un indice con valore medio pari a 5,45 (d.s. 4,11), con un minimo di 0 ad un massimo di 17. Risulta interessante ora vedere l'andamento di tale indice in base al settore di attività, la classe dimensionale e il tasso di femminilizzazione dell'impresa.

Settore	valore	
	medio	d.s.
Industria	4,42	3,51
Servizi	8,07	4,16



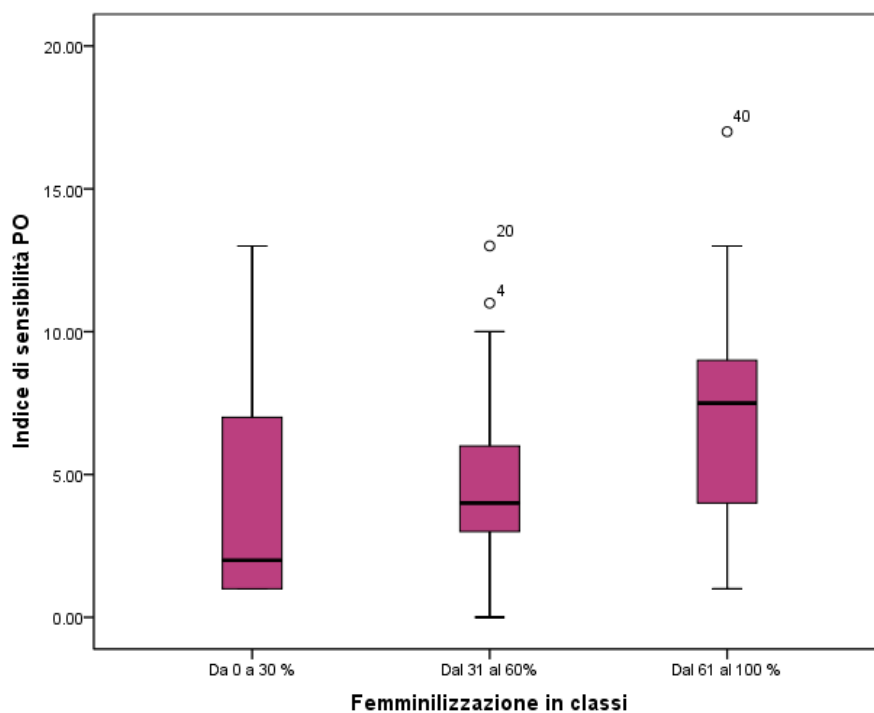
Il settore industriale presenta un valore medio significativamente più basso rispetto a quello dei servizi. Sebbene vi siano diverse aziende nel settore industriale che presentano un indice di valore alto, la maggior parte di esse si concentra attorno al valore medio del settore.

Dimensione	valore	
	medio	d.s.
Piccole imprese	4,62	4,11
Medie imprese	8,11	5,11
Grandi imprese	5,50	2,07



In base all'indice appare come le aziende più sensibili alle pari opportunità siano quelle di medie dimensioni, seguite dalle grandi imprese, dove magari sono presenti meno misure, attività e strumenti, ma che tendono a presentare valori più concentrati. Per ultime le piccole imprese, che nonostante diversi casi «virtuosi» tendono a presentare bassi valori dell'indice.

Femminilizzazione	valore	
	medio	d.s.
Da 0 a 30%	4,23	3,72
Dal 31% al 60%	4,94	3,57
Dal 61 al 100%	7,57	4,42



Fatto salvo della intrinseca variabilità del campione, possiamo notare un'associazione positiva tra la femminilizzazione dell'impresa e la sensibilità riguardo alle tematiche delle pari opportunità. In particolare, si assiste ad un forte incremento dell'indice al superamento della soglia del 61% di donne in azienda. Al contrario, un basso tasso di femminilizzazione (sotto il 30%) mostra prevalentemente uno scarso grado di sensibilità per le pari opportunità, portando il benessere organizzativo ad essere minato dalla scarsa tutela e attenzione ai bisogni e alle esigenze delle dipendenti.

15. Considerazioni conclusive

Riprendiamo ora brevemente i principali risultati dell'analisi del questionario. L'82% delle 50 aziende prese in considerazione dichiarano di conoscere la **normativa** in materia di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro, acquisita prevalentemente in maniera autonoma. Il 36% del campione redige il **Rapporto Biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile, mentre il 34% dichiara di non essere tenuto a redigerlo.

Il 18,4% delle aziende ha ottenuto finanziamento volti ad attivare **progetti di pari opportunità**, il 32,7% non si dichiara interessato mentre il 38,8% non era a conoscenza di tali progetti. Tale dato va a mettere in discussione l'effettiva conoscenza della normativa dichiarata nella prima risposta.

Le aziende che non dichiarano di conoscere la normativa non sembrano presentare caratteristiche particolarmente differenti rispetto a quanti hanno dichiarato di conoscere la normativa, fatto salvo per una minore presenza di strumenti, attività di sensibilizzazione e una minore incidenza di misure riguardo agli orari e alla conciliazione dei tempi. Le aziende che invece dichiarano di conoscere la normativa grazie a corsi di formazione presentano un numero di strumenti attivi, attività di sensibilizzazione e misure attive più elevato; buon andamento presente anche tra quanti hanno conosciuto la normativa in modo autonomo, dove riscontriamo anche una concentrazione di richieste di finanziamenti andate a buon fine.

Tra gli **strumenti** attivi, quello più diffuso è il Piano Strategico Aziendale, seguito dal Codice Etico, mentre gli altri strumenti sono poco attivi. La mancata presenza concomitante di alcuni strumenti può mettere in dubbi l'efficacia e l'attuazione di tali strumenti.

Le **azioni di sensibilizzazione** sono presenti nel 34% delle aziende del campione e si tratta prevalentemente di divulgazione di materiale informativo, sovente associata alla realizzazione di corsi formativi all'interno dell'azienda.

Riguardo alle **misure attive** abbiamo analizzato con specificità quelle relative **all'organizzazione del lavoro e degli orari**. Dal punto di vista qualitativo sono più presenti l'orario flessibile in entrata e uscita, il part-time (verticale e orizzontale) e il congedo parentale (comunque previsto per legge). Esse risultano essere numericamente più presenti nelle aziende con un alto tasso di femminilizzazione e la difficoltà di attuazione prevalente è quella di carattere organizzativo. Si tratta di un aspetto che andrà approfondito nel focus group (come la scarsa presenza di misure riguardo il telelavoro) a cui diverse aziende hanno dimostrato interesse nel partecipare. Gli effetti prodotti dall'attuazione delle misure sono tendenzialmente positivi, riguardando particolarmente la riduzione dell'assenteismo, la maggiore disponibilità delle dipendenti e un miglior clima in azienda. Le condizioni che hanno favorito

L'attuazione sono, a detta delle aziende, in gran parte dovute alla direzione aziendale sensibile sull'argomento e la presenza di molte donne tra i dipendenti.

Abbiamo inoltre evidenziato la presenza di **tre «blocchi»** di misure. Il primo vede la presenza (singola) dell'orario flessibile in entrata e uscita, assente solo in 11 delle aziende con almeno una misura di organizzazione del lavoro e degli orari (ovvero un totale, lo ricordiamo, di 41 aziende). L'interesse è quindi rivolto alla aziende che non presentano tale misura attiva. Si tratta di aziende nel settore industriale, con un basso tasso di femminilizzazione, e che tendenzialmente dichiarano di non conoscere la normativa sulle pari opportunità, né di essere interessate a finanziamenti al riguardo. Il secondo gruppo vede la presenza, spesso contemporanea, della banca delle ore del part-time orizzontale e verticale. Si tratta di un insieme di aziende più sensibile alle tematiche delle pari opportunità, segnalato anche dall'elevato numero medio di misure attive che le caratterizza e dalla forte presenza di richiesta di finanziamenti, strumenti e azioni di sensibilizzazione. Il terzo gruppo, in parte concomitante con il secondo, vede la contemporanea presenza del mantenimento dei contatti e dell'aggiornamento e supporto al rientro. Anche in questo caso è associata una sensibilità nei confronti delle pari opportunità, misurabile in una positiva conoscenza della normativa, azioni di sensibilizzazione e strumenti attivi e un numero medio di misure attive perfino superiore al secondo gruppo, ma con un tasso di femminilizzazione più basso.

Per quanto concerne le **altre misure** (carichi di cura e lavoro e altre misure sempre riferite alla conciliazione lavoro-vita) abbiamo osservato che sono scarsamente diffuse, salvo che per l'utilizzo di permessi per motivi di cura e il coinvolgimento dei figli o delle figlie del personale.

Il **salario variabile** è presente nel 44% delle aziende ed è calcolato in larga misura sul parametro della presenza e sulla qualità. Si tratta di uno strumento prevalentemente presente nell'industria, anche e soprattutto – in base al nostro campione – nelle grandi imprese.

In generale abbiamo potuto osservare come nel **settore** industriale siano tendenzialmente presenti meno tutele e attenzione riguardo alle pari opportunità. Non che questo riguardi tutte le aziende del settore, dove si ravvedevano casi assolutamente virtuosi, ma in genere nel settore le misure attivate e gli altri strumenti sono meno presenti. Il settore dei servizi è, da questo punto di vista, più attento ai bisogni e alle tematiche di genere, in particolar modo per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro. Si tratta anche del settore dove sono più presenti lavoratrici donne e come abbiamo visto un maggior tasso di **femminilizzazione** è anche associato ad una maggiore attenzione alle tematiche di genere. Infine, per quanto concerne la **dimensione** dell'impresa, abbiamo rilevato che nelle medie imprese è presente maggiore attenzione e tutela, probabilmente anche per via della natura organizzativa

dell'impresa, che facilita la sostituzione durante il congedo, oltre ad una più snella redistribuzione del lavoro in caso di permessi di cura e altre necessità/bisogni della vita familiare.

Il focus group: le imprese e la contrattazione di genere di secondo livello

L'ultima fase della ricerca ha previsto la realizzazione di un focus group con alcuni rappresentanti aziendali coinvolti nella somministrazione del questionario. Alla discussione hanno preso parte sei aziende³²:

1. Anest Iwata, settore metalmeccanico, medio/piccola impresa;
2. GTT, settore trasporti, grande impresa;
3. Innovasystem, settore consulenza/servizi, piccola impresa;
4. Intesa San Paolo, settore bancario, grande impresa;
5. Il margine, terzo settore, grande impresa;
6. O.r.so, terzo settore, media impresa.

Le aziende in questione hanno una percentuale di femminilizzazione diversificata: Anest Iwata ha una presenza pari al 35%, Gtt pari al 14%, Innovasystem è una società di consulenza formata da due donne e un uomo, Intesa San Paolo (a livello nazionale) fa registrare circa il 50% di donne, il Margine il 72%, O.r.so il 76%.

Si tratta di aziende virtuose che hanno sviluppato accordi sindacali e prassi organizzative nelle tematiche di nostro interesse. Questa precisazione è utile a chiarire che il contesto di confronto in cui sono maturate le riflessioni riportate di seguito è caratterizzato dalla presenza di soggetti che hanno manifestato una sensibilità diffusa nei confronti del tema delle pari opportunità. La scelta di realizzare un focus *ex post* risponde all'esigenza di approfondire dinamiche e tendenze emerse dalla più generale analisi degli accordi e dalla *survey*, in modo tale da esplorare in profondità concetti e categorie.

In questo contesto, il gruppo è stato utilizzato quale strumento per la ricerca sociale sottolineando l'importanza degli attori sociali e della reciprocità, nella distinzione delle competenze, tra esperti di conoscenza del primo livello (attori sociali) ed esperti del secondo livello (i ricercatori) nell'ottica della ricerca partecipata³³.

Difficoltà, vantaggi, suggerimenti emersi possono essere il punto di partenza per la predisposizione delle linee guida della contrattazione di genere.

1. Finanziamenti e applicazioni delle misure all'interno dell'azienda

Nel focus group sono state poste due grandi tematiche di confronto: i vantaggi e gli ostacoli derivanti dalla normativa attuale dunque dalla possibilità di ottenere finanziamenti per implementare azioni

³² Nelle aziende che avrebbero dovuto presenziare al focus era anche presente Saiwa, grande impresa del settore alimentare.

³³ Cataldi S., *Come si analizzano i focus group*, Franco Angeli, Milano, 2009

positive (in particolare attraverso la legge 53/2000), e le misure attuate in azienda e le relative difficoltà ed effetti ottenuti.

I due discorsi si sono spesso fusi, essendo a volte le misure attive il proseguimento di una sperimentazione lanciata attraverso un finanziamento, oppure prassi informali, divenute regole organizzative grazie al finanziamento.

I rappresentanti delle aziende hanno mostrato un bisogno diversificato rispetto alle opportunità rappresentate dai finanziamenti. Tali bisogni sono diversi in base alle dimensioni e alla natura dell'impresa: Intesa San Paolo, è azienda con una spiccata sensibilità per le tematiche di pari opportunità, come dimostra la presenza di un Comitato Pari Opportunità fin dal 1994. Essa è stata inoltre una delle prime aziende a stilare un bilancio sociale certificato. In questo momento, inoltre, il gruppo è guidato da un amministratore delegato sensibile alla tematica ed, avendo anche disponibilità finanziaria, ha deciso di attuare una serie di interventi, senza richiedere finanziamenti esterni. Non solo misure che riguardano l'organizzazione del lavoro e degli orari, ma anche servizi ai dipendenti: asili nido aziendali ed agevolazioni per gli spostamenti casa-lavoro.

INTESA SAN PAOLO: *“a me il fatto che ci siano i finanziamenti devo dire su quello che faccio è assolutamente ininfluenza, anche perché di solito per ottenere i finanziamenti bisogna produrre tanta carta e cose che...dovremmo pagare di più le persone che ci seguono, visto che non è il nostro mestiere...piuttosto che quello che investiamo nei progetti”.*

Per le cooperative sociali invece l'accesso ai finanziamenti è fondamentale per portare avanti progetti nel campo delle pari opportunità. Nell'espletamento della loro funzione, che potremmo definire sussidiaria all'apparato pubblico, per le cooperative sociali sembra essere più naturale e immediata sia la sensibilità verso le tematiche di inclusione sociale e di pari opportunità, sia l'avvicinamento alle opportunità offerte dai finanziamenti.

Senza i finanziamenti esterni, ad esempio, la cooperativa O.r.so afferma che:

“Sarebbe impossibile mettere in atto delle sperimentazioni organizzative un po' perché tu fai vox clamantis in deserto, cioè, all'interno dell'azienda cerchi di diffondere un principio, però, come dire, non hai lo spazio anche materiale per organizzare delle risorse che poi lavorano sui progetti. Dall'altro, appunto, non hai un tempo riservato, un tempo lavoro pagato, riservato per fare questo tipo di iniziative. Per quanto ci riguarda diciamo, vorremmo anche destinare una parte degli utili, ma al momento...”

La Cooperativa “Il Margine” compara le scarse risorse delle cooperative sociali con la più ampia disponibilità di risorse economiche di grandi aziende, quali Intesa San Paolo e Vodafone.

MARGINE: *“Vodafone ha una fondazione che paga lei i progetti...aveva tirato fuori un sacco di queste cose qua: la spesa fatta per i dipendenti, il baby-parking, tutte queste cose qua costosissime che, io guardo sempre lei [O.r.so] perché siamo nella stessa barca, noi...il bilancio se è rimasto in piedi in questi tempi, siamo già ben contenti. Quindi, senza i finanziamenti nel nostro ambito, penso di interpretare anche la sua idea, sicuramente non avremmo fatto niente. Non ci sono le risorse.”*

Tra i partecipanti al focus group hanno chiesto ed ottenuto finanziamenti l'Anest Iwata, le Cooperative sociali O.r.so e il Margine e Innovasystem. Quest'ultima in realtà si è occupata di richiedere finanziamenti e seguire l'attuazione di progetti all'interno di aziende clienti, anche molto diverse tra loro: *“Noi abbiamo fatto appunto un paio di progetti, testati su di noi, qualche anno fa, approfittando...dei finanziamenti della programmazione [FSE 2000-2006], con lo scopo specifico di cercare di capire come poter creare qualche modello da esportare ai nostri clienti, cosa che siamo riusciti a fare. Abbiamo coinvolto due grosse imprese...una manifatturiera, l'altra di servizi e due enti pubblici in questo percorso, per cui è stata fatta questa esperienza di travaso sia di impostazioni metodologiche che di approccio di sistema, eccetera, cercando di orientare le loro organizzazioni verso le pari opportunità, verso questo tema, pari opportunità e azioni positive”*.

L'Anest Iwata ha invece ottenuto un finanziamento sulla L.53/2000 per il progetto Flexi Time, progetto che attuava la flessibilità oraria e la banca delle ore in azienda.

La Cooperativa O.r.so, così come il Margine hanno ottenuto finanziamenti sia sulla L.53/2000, sia sul Fondo Sociale Europeo. Il Margine ha inoltre ottenuto un finanziamento sulla L.125/1991.

Riguardo alle difficoltà legate all'ottenimento e alla gestione del finanziamento, le problematiche più grandi sono state segnalate per quel che riguarda i finanziamenti del F.S.E. e della L.125/1991.

La legge 53 del 2000 sembra essere invece uno strumento più accessibile e i finanziamenti che ne derivano più gestibili.

Della legge 125/1991 parla la Cooperativa Il Margine, l'unica ad avere chiesto e ottenuto un finanziamento su tale legge, dopo avere visto bocciati altri progetti in bandi precedenti.

Le difficoltà legate a tali fondi sono i tempi estremamente lunghi che intercorrono tra la domanda e la formazione della graduatoria (in media tre anni) e anche una certa nebulosità riguardo ai criteri di giudizio sui progetti presentati.

MARGINE: *“Siamo ancora vivi, è stata una esperienza memorabile, nel senso che, presenti un progetto, dopo tre anni dicono: guarda che devi realizzarlo. Tu lo fai, però in realtà le cose sono cambiate parecchio [all'interno dell'azienda], insomma...”*

Il tempo passato dalla presentazione del progetto all'ottenimento del finanziamento rende difficile attuare delle misure pensate e progettate in contesti che nel frattempo può essere mutati anche notevolmente.

MARGINE: *“la 125, lo dico come suggerimento ai colleghi qui...una roba allucinante, personalmente, tra tutti i progetti presentati il peggiore poi ce l'hanno finanziato, eravamo già contenti, tra l'altro riducendo di brutto il finanziamento, per cui alla fine abbiamo realizzato pochissime cose e più che altro dire: ce l'abbiamo fatta, ecco, siamo riusciti a capire come funziona 'sta 125”*.

I finanziamenti ottenuti attraverso il Fondo Sociale Europeo comportano difficoltà più che altro di tipo burocratico nella gestione dei progetti:

MARGINE: *“I bandi regionali, il primo tanto quanto, il secondo, noi abbiamo due progetti gestiti sono stati un’agonia. Io vi giuro che quando abbiamo finito abbiamo stampato una bottiglia, basta, eravamo contenti che fosse finito, perché la gestione, il gestire ti assorbiva così tanta energia che poi tutto quello che ti eri messo in testa di fare l’hai perso di vista. Schede, firme, una roba da incubo è stata”*

ORSO: *“noi ne abbiamo fatto uno dentro Orso e sei fuori Orso per conto di comuni e province...una cosa, cioè il controllo poliziesco in confronto...”*

Anche Innovasystem sottolinea delle difficoltà sui finanziamenti del Fondo Sociale Europeo:

INNOVASYSTEM: *“la seconda tornata della misura E1 a noi ha creato un problema, ma non piccolo...in quel periodo stavamo seguendo un gruppo, a proprietà italiana, 1400 dipendenti, stabilimenti dal Brasile alla Polonia, eccetera. E avevamo individuato un progetto in una delle aziende, tra l’altro la direzione in quel caso lì aveva la sua componente femminile anche, avevamo individuato il progetto, era stato finanziato... l’abbiamo cominciato, l’azienda ha rinunciato per la difficoltà gestionale”.*

Ancora Innovasystem fa notare come tali difficoltà burocratiche, che appesantiscono notevolmente la gestione di un progetto, ma anche la richiesta di un finanziamento, possono indurre le aziende, specie se di piccole dimensioni e con scarse risorse economiche, a non attivarsi nella ricerca di finanziamenti esterni. Quando le aziende sono invece in grado e hanno la volontà di procedere, come accade per Intesa San Paolo, possono attivare misure al loro interno con risorse proprie.

INNOVASYSTEM: *“bisogna fare molta attenzione, bisogna pensare a chi le deve applicare [le regole di gestione e rendicontazione dei progetti], perché altrimenti diventa uno sfacelo. Ha rinunciato...un grande gruppo ha bisogno di 100.000, 200.000, ma anche 300.000 Euro per fare il progetto? Se ci crede, lo fa e basta”.*

Tra le diverse possibilità, la legge 53 del 2000 è quella che ottiene i commenti più positivi:

MARGINE: *“La 53 invece è stata ed è, secondo me, dal nostro punto di vista, tutto sommato, è relativamente e facilmente accessibile”*

Anche secondo l’Anest Iwata la gestione del finanziamento sulla L.53/2000 non comporta particolari problemi, se non problemi di comunicazione con gli uffici preposti, dovuti al passaggio di consegne nel succedersi dei governi:

ANEST IWATA: *“non dovrebbe essere cambiato mai il ministero, solo quello. Perché con la 53, ne sono cambiati tipo 3, 4, 5. Per il resto problemi non ce ne sono. Ma quando poi devono arrivare i soldi e tu non sai a chi rivolgerti, perché man mano che cambia il governo, cambiano anche al Ministero...solo quello di negativo”.*

Si riscontra però un cambiamento positivo dovuto al passaggio della gestione dei progetti finanziati dal Ministero del Lavoro al Dipartimento delle Politiche Familiari, con l’introduzione di un referente regionale:

MARGINE: *“Secondo me il passaggio dal Ministero del Lavoro al Dipartimento Politiche Familiari è stato un miglioramento. Il Ministero del Lavoro ti mandava una lettera, ti diceva “bene, il tuo progetto è finanziato”. Poi non li sentivi più... [Ora invece] c’è una persona che è responsabile dei progetti piemontesi che se hai un problema prendi su il*

telefono e lei ti risponde, sa chi sei, sa di cosa stai parlando. Prima onestamente chiamavi il Ministero del Lavoro, stavi un'ora al telefono, ti giravano in sei uffici e poi perdevi le tracce”.

Come già emerso dall'analisi dei questionari, le misure attuate in azienda riguardano quasi totalmente l'organizzazione del lavoro e degli orari (solo Intesa San Paolo fornisce servizi ai/alle dipendenti). In particolare durante il focus group si è discusso delle diverse modalità di applicazione e delle difficoltà legate all'implementazione del part-time orizzontale e della banca delle ore.

Le singole misure non sono applicabili in tutti i contesti aziendali: la banca delle ore, per esempio, non è pensabile in un'azienda di trasporti come la GTT, dato l'elevato numero di dipendenti (il cosiddetto personale viaggiante) che lavora su turni e offre un servizio pubblico.

E' stata invece una misura molto apprezzata dai lavoratori e le lavoratrici dell'Anest Iwata, che l'ha attuata attraverso il progetto Flexi Time.

ANEST IWATA: “E tutto questo tempo accumulato [dal/dalla lavoratore/lavoratrici con la banca delle ore], nel periodo in cui la persona aveva più da fare, ma responsabilizzata lei, quindi non, ‘no, tu adesso devi fare questo lavoro e devi rimanere qui in ufficio 9 ore, 10 ore’, assolutamente. La gestione del lavoro viene fatta dalla persona e nel momento in cui non ha da fare, ha la festa del bambino, all'asilo, piuttosto che i saldi in centro, noi siamo ben contenti di dire, vai, prenditi le tue ore...”.

Si evidenzia qui come l'applicazione di determinate misure, dipenda non solo da fattori oggettivi del contesto aziendale (dimensioni e natura dell'azienda, organizzazione del lavoro, ecc.), ma anche da un fattore culturale: come già evidenziato nell'analisi dei questionari, in molti casi è ancora la presenza di una direzione sensibile alle tematiche di pari opportunità, che permette l'implementazione in azienda di determinate iniziative.

ANEST IWATA: “io parto sempre da questo presupposto: il dipendente è il mio miglior cliente, almeno nel mio ufficio è così. Quindi il dipendente deve essere responsabilizzato, ma contento, deve essere emotivamente motivato a lavorare, deve essere contento di quello che fa... Ci sono aziende dove non si parla, ci sono aziende, come la nostra, dove diciamo: parliamone”.

Se una cultura aziendale orientata alle pari opportunità permette di attuare in azienda misure che migliorano il clima e sono utili ai/alle dipendenti per conciliare i tempi di vita e di lavoro, allo stesso tempo, ciò ci porta a riflettere sulla possibile assenza di condivisione e contrattazione all'interno della azienda: l'applicazione di certe misure, come il part-time, può essere vista ancora come una “concessione”.

Di qui la sollecitazione da parte della Cooperativa Il Margine a introdurre delle modifiche nella normativa o delle regole più rigide nella contrattazione di secondo livello, al fine di permettere a tutti/e coloro che ne abbiano necessità di usufruire di una misura come il part-time, in quanto diritto e non privilegio.

MARGINE: *“L’obiettivo finale, cioè ideare alcune cose che possono poi entrare nella contrattazione di secondo livello è: mettere una serie di indicazioni, qualche paletto, tale per cui, premesse certe condizioni, il part-time diventi un diritto, non una concessione del sovrano. Oggi in tante aziende è una concessione del sovrano, purtroppo è così e parlo anche del pubblico, che è impressionato. Io conosco tanta gente che il part-time non ce l’ha, madre di famiglia, e sovente le dirigenti sono donne”.*

Riguardo all’applicazione del part-time, bisogna sottolineare come esso sia più facilmente concedibile in un contesto come la cooperativa sociale, in cui il lavoro può essere fungibile, rispetto ad un contesto per esempio come quello dell’Intesa San Paolo, dove è certamente applicato, ma può non essere concedibile a tutti per problemi organizzativi: l’azienda infatti deve rispettare degli orari di apertura e, a livello organizzativo, in filiali con pochi dipendenti, la concessione di un part-time può risultare problematica.

Allo stesso modo il telelavoro non è invece applicabile nelle cooperative sociali di tipo B in cui la maggior parte dei dipendenti si occupa di servizi alla persona, così come in un’azienda come la GTT che offre un servizio pubblico.

Allo stesso tempo il telelavoro potrebbe essere applicato al personale amministrativo dell’azienda ma, come sottolinea la responsabile delle risorse umane della GTT, anche in questo rientra un pregiudizio culturale che ostacola l’attuazione della misura.

GTT: *“Di nuovo il problema è culturale, nel senso che quando poi altre persone hanno chiesto ai propri capi il telelavoro, il capo è andato in ansia, perché dice “e questo come fa? E io non lo vedo, e che cosa fa e i pezzi di carta e dove sono i pezzi di carta e io come faccio a essere sicuro che lavori”.*

2. Contrattazione di secondo livello: vincolo o risorsa?

All’interno del focus in materia di contrattazione emergono una serie di spunti interessanti per cogliere la complessità delle relazioni sindacali tra impresa e i soggetti di rappresentanza dei lavoratori/lavoratrici. Come è emerso dall’analisi degli accordi, la contrattazione di secondo livello affronta delle difficoltà che sono di diverso tipo: da un lato, di sistema complessivo (organizzative, gestionali e di contesto) dall’altro, culturali.

Rileggendo i contenuti riportati all’interno del focus group dai vari rappresentanti aziendali, possiamo comprendere le dinamiche che entrano in gioco quando si cerca di praticare le misure e gli strumenti che la legislazione e la contrattazione prevedono.

La contrattazione può divenire una risorsa al verificarsi di una serie di condizioni.

Ad esempio, sin dalla sua presentazione la rappresentante di Intesa San Paolo sottolinea l’importanza di gestire in modo adeguato le relazioni sindacali e ricorda il loro impegno costante nel confronto, infatti dichiara: *“A livello di gruppo noi abbiamo un bilancio sociale certificato in cui vengono anche evidenziati quelli che sono,*

alcuni interventi che sono già stati realizzati, abbiamo fatto un focus group...facciamo un focus group abitualmente anche con le organizzazioni sindacali su tematiche che in questo momento (però) non hanno riguardato le PO”.

In sostanza si evidenzia che vi è sia un’applicazione di tutto quello previsto e regolamentato dal C.C.N.L., tanto una contrattazione di secondo livello che non si mostra del tutto adeguata in un’ottica di genere, tanto è vero che afferma: *“il contratto nazionale, secondo me, vincola molto. Io in teoria non potrei, ai sensi del contratto nazionale, fare accordi che non ricadono nella previdenza, nell’assistenza, nell’igiene, nella sicurezza del lavoro. Il tema del part-time, il tema dell’orario di lavoro non è un demando di secondo livello, della contrattazione di secondo livello. Poi li faccio perché il mio gruppo ha questa storia alle spalle però di fatto il CCNL disciplina le cose in modo differente, è molto dettagliato”.*

Il contratto nazionale, se disciplina in modo articolato il tema delle pari opportunità, può essere, quindi, la cornice all’interno della quale sviluppare una contrattazione di secondo livello funzionale alle esigenze particolari, di qui il suo essere una risorsa. Infatti per San Paolo accade quanto detto: *“A livello aziendale non abbiamo l’esigenza di fare nulla in più, perché ci sono delle elasticità maggiori rispetto al contratto nazionale, però tutto il tema della flessibilità e della banca delle ore, va avanti a livello nazionale”.*

Quando, invece, una contrattazione nazionale è molto più generica e rimanda alla legislazione in materia di pari opportunità, ciò che accade è che le singole realtà sperimentano prassi che vengono poi formalizzate.

È questo quanto succede con le cooperative sociali che, a differenza di una grande impresa, come San Paolo, in cui comunque il CCNL offre delle possibilità più concrete, si ritrovano ad agire secondo procedure meno disciplinate a livello allargato.

Infatti il rappresentante della Cooperativa sociale “Il Margine” dichiara che: *“il nostro contratto nazionale dice pochissimo, premetto che il nostro è un contratto poverissimo...cosa succede che sovente su queste problematiche i tentativi organizzativi si trasformano in organizzazione strutturale”.*

Lo stesso accade secondo la rappresentante della Cooperativa sociale O.r.so. che dice: *“Abbiamo siglato una prassi organizzativa, che anche lì, banca delle ore, part-time reversibile, anche noi tutti questi elementi, però soprattutto qui codificando dalla prassi attraverso la possibilità di finanziamento che ha concesso poi di sedimentare la prassi, di formalizzarla e in quel modo renderla anche più equa, perché comunque noi che siamo molto distribuiti territorialmente, il problema delle PO ce l’avevamo un po’ in casa, nel senso che non tutti i territori, non tutti i responsabili si comportavano allo stesso modo nella gestione di questi strumenti organizzativi. E quindi ci ha permesso di mettere delle regole più chiare, più certe”.*

Dove, quindi, la contrattazione non trova spazio sono le prassi organizzative a rappresentare il primo passo. Questo accade perché spesso la contrattazione rappresenta per gli stessi soggetti un vincolo, nel senso che tiene poco conto dei contesti in cui sono applicate le disposizioni, difficoltà questa che riguarda tutti i soggetti presenti.

Indipendentemente dalle dimensioni e dal contesto in cui si opera, infatti, le imprese sembrano affrontare la difficoltà connessa ad una contrattazione che si chiude nella sua rigidità. Sempre San Paolo aggiunge spunti interessanti da questo punto di vista, sottolineando l'importanza di tenere conto delle specificità legate al territorio: *“l'altra difficoltà che sentivo, è il fatto di avere una dislocazione su tutto il territorio nazionale, quindi molto spesso ci sono degli interventi che sono diciamo locali e questo a noi crea un problema. Banalmente l'apprendistato che è una cosa che utilizziamo in modo ormai diffusissimo, però il fatto di aver demandato alle Regioni la normativa, ci ha creato un sacco di problemi, perché in Piemonte ci chiedono una cosa, in Lombardia ce ne chiedono un'altra e in Campania una terza. Mettere insieme tutti i pezzi essendo un'unica azienda, perché è vero che la nostra banca è composta da 25 aziende, società giuridicamente diverse, quindi vi lascio immaginare la complessità”*.

Ribadito da un'ulteriore intervento sempre di San Paolo: *“noi abbiamo un accordo sul part-time e sulla flessibilità di lavoro che è identico in tutte le aziende del gruppo e che stabilisce un criterio di priorità là dove ci siano più richieste sulla stessa unità produttiva, quindi sullo stesso Comune. Stabilisce dei numeri legati alla dimensione della filiale proprio perché abbiamo delle esigenze di funzionamento, però è stato letto, mentre è chiaramente un'indicazione, che non può diventare un automatismo, perché bisogna farle funzionare e la filiale da quattro non sempre funziona allo stesso modo, non sempre ha l'organico che funziona allo stesso modo, ma anche non sempre la stessa clientela, quindi dipende molto dalle situazioni; però è stato letto dal sindacato in molti casi invece come un automatismo, quindi se lì ci sono 4 persone e hai scritto che si può dare un part-time lo devi dare per forza...quella è un'indicazione, allora mettere troppi paletti a volte fa poi diventare un qualche cosa che comunque deve essere gestito, come un automatismo”*.

Concetto ripreso dalla rappresentante della Cooperativa sociale O.r.so: *“il contratto nazionale in nessun caso potrebbe risolvere i problemi di cui stiamo parlando adesso...cioè non è assolutamente pensabile che dentro un contratto nazionale si raggiunga un livello di dettaglio che è quello che serve alle circostanze”*.

Nonostante i limiti sottolineati, le cooperative sociali e Intesa San Paolo ribadiscono la necessità di una contrattazione che fissi comunque delle regole generali che siano un riferimento per tutti e poi agire a livello particolare, così come ricordato dal “Il Margine”: *“Sarebbe necessario però magari ribadire alcuni principi, stabilire alcuni paletti e poi gli altri ulteriori paletti si mettano territorialmente”*.

Può essere, quindi, importante riflettere sulla capacità dei soggetti, che si interfacciano nella contrattazione, di intervenire, dopo avere effettuato un'adeguata analisi di sistema, con una disciplina adattabile al contesto.

Infatti, le aziende pongono come criticità dell'azione sindacale una serie di elementi che appartengono a questa sfera. Importante, a loro dire, affinché la contrattazione sia una risorsa che si apportino una serie di cambiamenti su più livelli per stabilire “misure fatte su misura”.

Questo risultato può essere raggiunto non solo attraverso quanto detto sinora ma, secondo le aziende, deve essere fondamentale il mutamento culturale della componente sindacale interessata dalla sottoscrizione degli accordi. Difatti, la lacuna culturale stigmatizzata è l'ulteriore ostacolo al

recepimento dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici che potrebbero trovare risposta attraverso un'adeguata contrattazione di secondo livello.

I rappresentanti sono concordi nell'esprimere un certo ritardo del sindacato legato ad un'unica interpretazione e visione del lavoro.

Dice la cooperativa sociale O.r.so.: *“il sindacato è sul concetto di uguaglianza e non sulla valorizzazione della differenza. Ci sarà una strada lì in mezzo però...”*.

Ancora più significativo è il parere del rappresentante maschile della Cooperativa sociale “Il Margine”: *“la funzionaria sindacale, non dico il nome, che disse: bene, tutte queste sperimentazioni, il part-time, ma per noi il lavoro è solo uno, a tempo indeterminato e pieno, punto. E lì ti cade tutto, perché dici, e se una lavoratrice vuole part-time, vuole e lo vuole proprio, cos'è di serie B? No, se lo vuole, un conto è se glielo imponi. Però mi colpì molto perché è una visione antica”*. E ancora: *“se su una contrattazione di secondo livello rischio di avere dei sindacati così vecchi come testa, per assurdo, per andare incontro a un lavoratore, devo fare la battaglia ai sindacati, mi sembra di avere un po' cortocircuitato un po' il tutto”*.

Il ritardo culturale del sindacato rispetto ad una contrattazione di genere, secondo le aziende, impedisce di adottare nuovi criteri nel definire parametri di valutazione del premio di risultato. Tanto è che molte di loro dichiarano esplicitamente che il salario variabile collegato alla presenza, misura molto applicata, è voluto esplicitamente dal sindacato e ciò penalizza, chiaramente, le donne.

Difatti la cooperativa sociale O.r.so. rammenta: *“il criterio della presenza è voluto dal sindacato...ho partecipato dicendo che avevamo fatto questi due piccoli accordi aziendali legati alla 53, ma la nostra contrattazione di secondo livello è regionale e prevede il premio presenza, presenza!...E' un principio arcaico a dire poco...”*.

Le testimonianze raccolte ribadiscono quanto già l'analisi degli accordi aveva messo in luce: una difficoltà della contrattazione di secondo livello nel dare risposte alle esigenze della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Cause principali: arretratezza culturale e modelli organizzativi che non facilitano la creazione di un sistema organizzato la cui attenzione sia riservata al benessere complessivo del lavoratore/lavoratrice coniugato ad una migliore efficienza produttiva.

Concetti riassunti in modo chiaro dall'ultimo intervento di “Innovasystem”: *“Allora per chiuderla qui è di fondamentale importanza che si apra un dialogo, che questi concetti si calino sulle singole realtà che sono estremamente diverse le une dalle altre....quindi adottare tutti gli strumenti necessari a livello di contrattazione per il superamento di quelle rigidità di cui dicevamo prima che non hanno più senso oggi”*.

3. Dinamiche di genere

Risulta interessante, a nostro avviso, riportare alcune considerazioni sulle opinioni emerse dai vari soggetti presenti al focus. Il gruppo era composto da 4 donne e 2 uomini: un uomo rappresentante dell'azienda di consulenza "Innovasystem" e l'altro della cooperativa sociale "Il Margine".

I punti di vista, le idee diffuse e gli approcci alle tematiche sembrano, infatti, avere una connotazione di genere. In particolare in relazione ad una questione relativa all'applicazione del part-time in GTT, i pareri di alcune donne sono stati molto chiari: alcune conseguenze e difficoltà sono legate in modo diretto ad una cultura maschile aziendale dominante e restia a venire incontro ad una serie di esigenze che hanno, nel nostro paese, un'evidente connotazione di genere. L'incapacità di recepire l'esistenza di differenze di genere diventa continua occasione di conflitto.

La rappresentate GTT dichiara esplicitamente che: *"Tornerei al part-time degli autisti e delle autiste in modo particolare, la Consigliera lo sa benissimo, quello che ha scatenato tutta una serie di difficoltà che poi noi abbiamo incontrato è stato, adesso uso un francesismo, l'incaszatura degli uomini, perché le donne avevano dei turni part-time diciamo così privilegiati, nel senso che le donne autiste avevano turni in mezzo alla giornata che permettessero sia di andare a portare i figli a scuola sia di andare a prenderli e quindi questa cultura maschile che non è supportata oltretutto nel cambiamento dalle organizzazioni sindacali (non si capisce), è andata contro, si è rischiato di ottenere un effetto boomerang, cioè quello che si vedeva, l'uomo si vedeva ingiustamente discriminato nella concessione del part-time. E quindi questo è un problema culturale che deve essere affrontato con la politica dei piccoli passi, perché altrimenti non, ritengo che non si vada molto lontano.*

D'accordo con questa dichiarazione si è mostrata anche la rappresentante della Cooperativa sociale O.r.so: *"Io mi ricordo di avere seguito questa vicenda della GTT sui giornali, francamente mi sembra che il problema centrale, più che la gestione per obiettivi, che ha tutta la sua dignità, perché il problema del telelavoro è quello, se non sai dare gli obiettivi, effettivamente non puoi misurare la prestazione della persona; però il tema della rivalità fra differenze all'interno di una organizzazione, secondo me in quel caso era proprio molto chiaro".*

La consapevolezza della presenza di una discriminazione di genere nelle dinamiche attivate a livello aziendale si può anche rintracciare nelle affermazioni della rappresentante di Intesa San Paolo, più relative alla questione della persistenza di un soffitto di cristallo: *"l'anno scorso stavamo facendo in questo ambito sulla leadership femminile, l'analisi di come vengono analizzate le promozioni...ci sono dei casi in cui abbiamo detto: "hai analizzato le donne che sono nel tuo ufficio e viene detto: "non ci avevo pensato!!!". E magari sono dei casi che da un punto di vista tecnico sono splendidi..peccato che se non prendono in esame una buona parte del loro organico..."*.

Se quindi le donne sembrano fare fronte comune nel cercare di tutelare la specificità della propria esperienza e nel sostenere la mancanza di sensibilità diffusa nei confronti dei diversi aspetti che caratterizzano la loro presenza all'interno dell'organizzazione, i pareri degli uomini si pongono su di una dimensione del tutto opposta.

Difatti, di tutt'altro avviso, è sembrato il rappresentante “Innovasystem” per cui il malfunzionamento delle misure dipende più da un'incapacità dell'azienda di agire come un unico sistema più che dal fatto che esistano delle differenze di genere nella gestione delle imprese e delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Conferma di questo si ritrova nelle seguenti parole: *“Io credo che non sia neanche una questione di uomini e di donne, è una questione di fare impresa. Allora, io se faccio il capoufficio come minimo, il coordinatore di persone, devo sapere quali sono gli obiettivi miei e quali sono gli obiettivi che devo assegnare alle risorse che mi hanno dato a disposizione, perché alla fine il meccanismo deve funzionare e tutto l'insieme deve andare in una stessa direzione, non ognuno per conto suo. Quindi, il discorso è che forse, non abbiamo ancora, almeno in molte imprese, attenzione, questo non è un discorso per generalizzare assolutamente, perché ci sono imprese che ci sono arrivate, molto bene, non abbiamo ancora il concetto del sistema impresa nella sua globalità. Questa è la cultura che manca secondo me: cioè la capacità di gestire un'organizzazione in maniera moderna, questo significa gestirla in maniera moderna”*.

Anche il rappresentante aziendale de “Il margine”, pur essendo chiaramente sensibile al tema, fa passare tra le righe l'idea che una presenza consistente delle donne all'interno dell'organizzazione, anche nei livelli gerarchici superiori, può non essere sufficiente a dare ulteriore spazio alle donne e a garantire loro una maggiore attenzione ai loro problemi.

Pregiudizi e resistenze nei confronti del riconoscimento di una condizione di disparità che caratterizza storicamente le donne sembra ancora trovare posto nelle affermazioni degli uomini.

CONCLUSIONI GENERALI

La ricerca nelle sue fasi ha coinvolto attori aziendali e sindacali diversi. La prima parte ha visto il coinvolgimento di rappresentanti delle imprese e delegati sindacali relativamente a 40 aziende. La seconda parte ha riguardato le sole (50) imprese a cui è stato somministrato un questionario, di queste una parte ha partecipato a un focus group di approfondimento. Questa precisazione è necessaria per comprendere che i risultati emersi possono avere diverse sfumature perché diverse sono le esperienze a cui ci si riferisce nell'analisi.

La maggior parte degli accordi sono stati sottoscritti in un'ottica di pari opportunità, negli anni in cui la normativa in tema di conciliazione era agli albori; di conseguenza la scarsa applicazione emersa dall'analisi può essere ricondotta ad un contesto culturale che aveva poco assimilato le indicazioni di legge. Per contro le aziende coinvolte nella survey e nel focus group si mostrano più attive e dinamiche su questo fronte perché riportano la testimonianza di vita aziendale attuale.

La dimensione d'impresa incide fortemente nella sottoscrizione degli accordi, infatti sono per la maggioranza le grandi imprese a concludere accordi, che affrontano anche la tematica delle pari opportunità. Tuttavia dai risultati emersi nella survey anche le piccole e medie imprese sembrano attivare prassi organizzative in osservanza del codice delle pari opportunità. La flessibilità positiva, intesa come la capacità organizzativa aziendale di modificare piccole parti dell'orario di lavoro trova spazio sia negli accordi che nell'applicazione delle prassi.

Come emerge dal focus group la tipologia d'impresa determina le misure adottate in tema di pari opportunità. In particolare per il terzo settore i finanziamenti costituiscono un necessario strumento per la realizzazione di interventi di conciliazione, in contrapposizione con realtà economiche dotate di maggiori risorse in cui è la stessa impresa a promuovere misure, poiché la pratica risponde ai bisogni del personale e costituisce un vantaggio economico per l'azienda.

Il focus inoltre ha permesso di approfondire alcune dinamiche per cui le normative in tema di pari opportunità risultano avere spesso poco seguito nelle pratiche aziendali e forse, anche negli accordi. Ad una scarsa conoscenza riscontrata, segue una difficoltà esclusivamente tecnica dell'accesso al finanziamento, soprattutto per la legge 125/91 e il Fondo sociale europeo, che sembra scoraggiare iniziative. La stessa metodologia usata, caratterizzata, ad esempio, dalla presenza di pause temporali molto lunghe tra la domanda dell'azienda e la risposta dell'ente responsabile dell'erogazione, crea, in sostanza, un 'intervento "fuori tempo" che riduce il vantaggio aziendale del ricorso alla misura pensata. Auspicabile, quindi, potrebbe rivelarsi un ulteriore investimento in una "de-burocratizzazione" della normativa o meglio in una "semplificazione amministrativa" (espressione molto in voga nell'ultimo decennio) che permetta alla legge di uscire dalla sua generalità e astrazione, in modo tale da calarsi in un contesto operativo in cui si renda capace di fornire risposte *hic et nunc*.

Sempre il focus group ha permesso di chiarire che, davanti a una normativa complessa ed a una contrattazione spesso molto rigida la risposta più immediata (a proposito di necessità di non posticipare nel tempo le risposte), buone prassi e gestioni informali dei problemi aziendali presenti risultano essere una via d'uscita per evitare il collasso del benessere organizzativo aziendale. Fondamentale, quindi, è incentrare la discussione sulla predisposizione di una disciplina adattabile al contesto.

Tutto ciò potrebbe servire a combattere quelle difficoltà che l'analisi, in tutte le sue fasi, dallo studio degli accordi, alla survey al focus, ha fatto emergere come problematiche centrali: arretratezza culturale e modelli organizzativi che non facilitano la creazione di un sistema organizzato la cui attenzione sia riservata al benessere complessivo del lavoratore/lavoratrice coniugato ad una migliore efficienza produttiva.

INDICAZIONI OPERATIVE PER LA CONTRATTAZIONE DI GENERE DI SECONDO LIVELLO

A cura di Francesco Montemurro

1° parte: criteri generali e procedure

Finalità

La contrattazione di genere di secondo livello deve essere orientata al benessere complessivo del lavoratore/lavoratrice coniugato ad una migliore efficienza produttiva.

In coerenza con il quadro normativo di riferimento (comunitario, nazionale e regionale), la contrattazione di genere persegue obiettivi di:

1. aumento dell'occupazione femminile e partecipazione al lavoro più lunga, ampia e qualificata;
2. flessibilità dell'organizzazione del lavoro; conciliazione dei tempi di vita;
3. autoresponsabilità e sviluppo del capitale umano, miglioramento del clima aziendale e delle prestazioni d'impresa.

Un chiarimento: Anche nei luoghi di lavoro parità e conciliazione non passano attraverso la contrapposizione o un bilanciamento dei sessi ma attraverso il concetto di genere come relazione dialettica tra i sessi. Pur riconoscendo l'asimmetria implicita nell'attuale concezione della conciliazione dei tempi di vita, è necessario favorire l'attivazione di misure non rivolte in via prioritaria alla componente femminile, ma anche alla componente maschile.

La contrattazione di genere può garantire risultati positivi al verificarsi di una serie di condizioni:

- a) è importante che le Aziende gestiscano in modo adeguato le relazioni sindacali attraverso un impegno costante nel confronto, dotandosi (laddove le dimensioni d'impresa lo consentano) di una organizzazione specifica adeguata;
- b) anche con riferimento alle politiche di genere, il Sindacato è chiamato a proporre progetti chiari e “sostenibili”, impostando la sua azione sull'ascolto di lavoratori e lavoratrici e sulla lettura di una serie di indicatori – meglio se condivisi con la Direzione aziendale – inerenti lo stato di applicazione della normativa (Codice delle Pari Opportunità, Legge n. 53/2000, Direttive comunitarie) e le esigenze specifiche (conciliazione, congedi parentali, flessibilità degli orari, servizi aziendali e altre misure) rilevate nell'azienda.

Le scelte di benessere organizzativo

Anche in base alle caratteristiche del settore d'intervento e alle dimensioni dell'impresa, è auspicabile che Direzioni aziendali e Sindacati promuovano l'introduzione di misure di “benessere organizzativo”: il miglioramento del “clima aziendale”, finalizzato anche all'aumento della produttività e alla diffusione della buona immagine dell'azienda all'esterno, dovrebbe essere perseguito attraverso l'attivazione di nuovi servizi aziendali, di interventi mirati ai singoli problemi (nei limiti del possibile), di interventi di sostegno alla custodia dei figli e, in generale, con l'”apertura” dell'azienda nei confronti delle esigenze familiari.

Il mainstreaming come perno delle politiche aziendali

Modalità e fasi della contrattazione di genere e le misure previste dagli Accordi dovrebbero essere inserite in una programmazione di medio – lungo periodo (almeno due – tre anni), in modo tale che l'ottica del *mainstreaming* perda le caratteristiche di urgenza e diventi a tutti gli effetti un asse portante delle politiche d'impresa e delle relazioni industriali.

L'importanza del territorio

La contrattazione di genere di secondo livello dovrebbe aprirsi al territorio:

- a) come contrattazione territoriale;
- b) per il potenziamento di Servizi pubblici e privati per la conciliazione dei tempi di vita: welfare e servizi per minori, anziani e persone non autosufficienti, Piani del commercio e degli orari della città, ecc.;
- c) per il potenziamento delle Infrastrutture locali a sostegno delle famiglie.

Progettualità e “misure fatte su misura”

- a) La contrattazione di genere dovrebbe prevedere, nell'interesse dei lavoratori/trici e delle imprese, la realizzazione di misure concrete, superando l'ottica delle affermazioni generali e di principio;
- b) La negoziazione sull'Accordo dovrebbe basarsi su un progetto di massima, predisposto da una delle parti (Sindacato o Azienda) o da entrambe le parti. Il progetto (ad esempio sull'introduzione/potenziamento del sistema delle flessibilità di orari) dovrebbe contenere

informazioni sui requisiti organizzativi ed economico-finanziari, sulle modalità di realizzazione e sui risultati attesi, anche in termini di previsioni di utilizzo delle misure da parte di lavoratori e lavoratrici;

Il monitoraggio degli Accordi

La contrattazione di secondo livello dovrebbe intervenire sia su misure che possono dare al lavoratore e alla lavoratrice un vantaggio economico, sia su misure che possono imprimere un cambiamento nella loro qualità di vita.

Gli accordi di secondo livello dovrebbero essere monitorati in modo adeguato e con modalità condivise da Aziende e Sindacati, allo scopo di garantire il più possibile sia l'effettiva applicazione delle misure previste, sia eventuali aggiustamenti di tiro.

Appendice 1.

Elenco aziende che hanno risposto al Questionario

Nome azienda	Sede	Settore
Saiwa s.r.l.	Alessandria	Produzione biscotti
Serplast s.r.l.	Bussoleno (TO)	Produzione serramenti in p.v.c.
Interporto Rivalta Scrivia s.p.a.	Rivalta Scrivia (AL)	Logistica
Finder s.p.a.	Torino	Metalmeccanico
Bianchi s.r.l.	Portanova (AL)	Trasformazione e confezionamento prodotti ortofrutticoli 5° gamma
Delta Project s.r.l.	Spinetta Marengo (AL)	Progettazione meccanica
Informatica System s.r.l.	Vicoforte (CN)	ICT
Deick cultura e turismo s.c.r.l.	Savigliano (CN)	Cultura e turismo
Lottomatica	Torino	Metalmeccanica
Lanificio Fratelli Cerruti s.p.a	Biella	Tessile Industria
Filatura di Pollone s.r.l.	Biella	Tessile
CFP Cebano Monregalese	Mondovì (CN)	Formazione Professionale
Reta s.r.l.	Alessandria	Stampaggio materie plastiche
Comunica s.r.l.	Alessandria	Editoria, comunicazione ed eventi
I.S.A.F. s.n.c.	Oulx (TO)	Impiantistica
GTT	Torino	Trasporto pubblico locale
L'Oreal Saipo Industriale s.p.a.	Torino	Profumi e generi affini
Anest Iwata Europe s.r.l.	Torino	Matalmeccanico
Azienda Agricola Veglio Michelino & Figlio	Diano d'Alba (CN)	Vitivinicolo
Italgraphica	Cascinagrossa (AL)	Litografia - cartotecnica
Liaca s.p.a.	Arona (NO)	Alimentare
Crespi 1797 s.p.a.	Torino	Industria tessile
Bitron s.p.a.	Grugliasco (TO)	Metalmeccanico
UCB Pharma s.p.a	Painezza (TO)	Produzione e commercializzazione
Papa Paolo di Savi Alberto & c.sas.	Alessandria	Commercio
Società Cooperativa sociale Il Margine	Torino	Servizi socio-sanitari, educativi ed assistenziali

Elto s.p.a.	Giaveno (TO)	Saldatori - saldatrici
D.S.A.		Metalmeccanica
S.p.a Michelin Italia	Torino	Industria-gomma-plastica
Valeo S.p.a.	Cuneo	componentistica automotive
Lanecardate S.p.a.	Biella	filatura cardata
Ferrero rubinetterie S.r.l.	Cuneo	Metalmeccanico
Radicar S.r.l.	Torino	Legno
Fratelli Piacenza S.p.a.	Pollone (BI)	Lanificio
Diasorin S.p.a.	Saluggia (Vercelli)	Chimico
Successori Reda S.p.a.	Biella	Tessile - Lanificio
Sapore di pane S.r.l.	Alessandria	Pianificazione
Cooperativa sociale tipo A L'Ippogrifo	Nole (TO)	Servizi alla persona utenza psichiatrica
Consorzio Proplast	Alessandria	Servizi alle imprese
Cooperativa sociale Atypica	Collegno (TO)	Educazione,animazione e formazione nel settore della Prima infanzia, giovani e educazione ambientale
Hexion Speciality Chemicals S.r.l.	Sant' Albano Stura (CN)	Industria Chimica
Bonino carding machines S.r.l.	Sandigliano (BI)	Meccanotessile
Innovasystem s.r.l.	Torino (TO)	Consulenza di direzione per la sostenibilità
Gstramandinoli s.r.l.	Rivalta (TO)	Edilizia
Filati Buratti s.p.a.	Biella (BI)	Filatura serica
Lanificio di Tollegno s.p.a.	Tollegno (BI)	Tessile
Melli Nino s.r.l.	Borgone Susa (TO)	Pubblicitario
Paini s.p.a.	Pogno (NO)	Metalmeccanico
Cooperativa sociale O.R.So.	Torino (TO)	Servizi di politiche attive del lavoro e di politiche giovanili
Giacomini s.p.a.	Novara (NO)	Metalmeccanico

Appendice 2.

Elenco aziende che hanno sottoscritto Accordi di secondo livello nelle materie che riguardano le politiche di genere.

Aziende accordo	Aziende con risposta sindacale	Aziende con risposta aziendale
Allianz Subalpina	1	
Arvin Meritor Suspension System	1	
Berco	1	1
Bottero	1	
Cmb cooperative Muratori Braccianti Carpi	1	
Ferrero Rubinetterie	1	1
Filatura di Pollone	1	1
Filatura Cervina	1	
Flainox	1	
Gtt	1	1
Lane cardate	1	1
Lanificio Fratelli Cerruti	1	1
Lottomatica	1	
Microtecnica	1	
Michelin	1	1
Radicar	1	1
Saiwa	1	1
Successori Reda	1	1
Util	1	
Urmet	1	
Valeo	1	1
Ykk Italia	1	
Bitron	1	

Imprese che hanno sottoscritto accordi di cui non si hanno notizie sull'applicazione, di cui di seguito riportiamo le relative motivazioni:

Pea filati	Inattiva
Oxford Autormotive	Inattiva
Caralt	Cambiato ragione sociale
S.Paolo	Cambiato ragione sociale
Otis	Delocalizzata
Shimano Italia	Delocalizzata
Phonetika by Raf	In stato di occupazione
Cooperativa Orso	Acquisiti due verbali di accordi

Appendice n. 3

SCHEDE SULL'ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI AZIENDALI DI SECONDO LIVELLO NELLE MATERIE RELATIVE ALLE POLITICHE DI GENERE

SCHEDA N°1

- AZIENDA: **Arvin Meritor Suspension System**
- FORMA GIURIDICA: S.r.l.
- COMUNE: Asti
- DATA STIPULA: 24/11/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo sul "Premio di risultato" 2000 - 2003**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Arivin meritor Suspension System e l'esecutivo delle RSU delle Arvin Meritor Suspension System

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Te06, Salario variabile per obiettivi produttivi

Il premio di risultato avrà validità quadriennale (2000-2003) ed è articolato su cinque parametri di riferimento: indicatore di redditività + indicatore di produttività + indicatore di qualità + indicatore di infortuni + indicatore di certificazioni.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

I parametri di partenza erano talmente bassi che il primo risultato era già dato per acquisito. In itinere questi parametri sono stati modificati e quindi hanno avuto degli effetti positivi per i lavoratori.

Gli aspetti negativi sono legati ai problemi di carattere strutturale (costruzione di bagni e spogliatoi per le donne). Questi problemi sono sorti perché in passato il personale era completamente maschile.

Gli aspetti positivi invece sono connessi al fatto che le donne sono molto più serie e meticolose rispetto agli uomini. Sono più efficienti.

Obiettivo per il futuro: aprire l'asilo nido aziendale.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo è considerato attuato solo in parte perché nei reparti non ci sono donne. Le uniche donne presenti in azienda sono le impiegate.

Per quanto riguarda gli effetti positivi e negativi viene constatato che non vi sono particolari reazioni da parte dei lavoratori anche perché fin'ora non si sono presentati problemi particolari.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Orario contrattuale aziendale

Nel comune intento di adoperarsi affinché l'utilizzazione degli impianti, i livelli di produttività, qualità ed efficienza siano ottimali e non disgiunti all'organizzazione, è necessario operare un intervento in materia di orario di lavoro che, in applicazione ai precedenti accordi aziendali e a quanto stabilito dal C.C.N.L., ridefinisca differenziate ed articolate fasce di orari secondo specifiche ed organiche necessità. Tale definizione, comporta il superamento delle diverse interpretazioni relative alle gestioni e applicazioni delle differenti fasce di orario, riportando la definizione del calendario produttivo ad una normale relazione fra le parti.

Le "Parti" ogni anno, entro il mese di settembre, definiranno un calendario lavorativo, dove in base ai programmi produttivi, all'andamento del mercato ed agli orari di lavoro vigenti, stabiliranno le giornate di chiusura collettiva per il periodo di dodici mesi da ottobre a settembre dell'anno successivo.

Considerata la possibilità di un riordino legislativo in materia di orario di lavoro, tra le "Parti" si conviene di riverificare i regimi di orario, armonizzando e salvaguardando alla luce delle nuove norme, ove è possibile, i principi, le specificità e i costi che hanno ispirato l'attuale organizzazione del lavoro.

A parziale integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. sull'utilizzo dei permessi retribuiti da usufruire a livello individuale o collettivo, si conviene sulle seguenti condizioni di miglior favore:

- a fronte di ritardi giustificati da particolari necessità personali e per un numero massimo di tre casi all'anno, nel periodo ottobre - settembre dell'anno successivo il dipendente potrà chiedere la copertura del ritardo con arrotondamento al quarto d'ora superiore, utilizzando il proprio monte ore "Permessi Retribuiti"; in alternativa, il dipendente ad orario normale,

ove possibile, potrà chiedere di recuperare il ritardo nella stessa giornata, con il corrispondente prolungamento dell'orario pomeridiano.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti positivi e negativi vedi il tema 1.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Su questo tema l'accordo s'intende del tutto realizzato anche se in realtà ad usufruirne sono solo i lavoratori giornalieri mentre i turnisti non hanno flessibilità d'orario bensì devono attenersi agli orari suddivisi sui tre turni.

Per gli effetti positivi e negativi vedi il Tema 1.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: DS02 Maternità/Paternità

4.8 - PERMESSI STRAORDINARI PER ASSISTENZA SANITARIA
L'Azienda conviene di riconoscere alla lavoratrice madre dipendente, o in alternativa al lavoratore padre dipendente, genitori di minori con età superiore a tre anni affetti da gravi handicap, brevi permessi retribuiti ai fini della assistenza dei figli. Dei permessi di cui sopra non avranno diritto a beneficiarne persone dipendenti i cui figli siano già assistiti da altro personale di famiglia che possa utilizzare i permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992 - n. 104.

I permessi retribuiti di cui sopra sono in alternativa a quelli previsti dalla legge 5 febbraio 1992 - n. 104 riconosciuti per la stessa motivazione e quindi qualora il dipendente godesse già di detto diritto previsto dalla legge, non avrà diritto al relativo beneficio aziendale. Per quanto riguarda la definizione di accertamento dell'handicap si demanda a tutto ciò che è previsto dalla legge 5 febbraio 1992 - n. 104. I permessi retribuiti aziendali verranno concessi nella misura massima di 2 giorni al mese per un massimo di 22 per ogni periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo. I permessi matureranno in ragione di mese e potranno essere utilizzati solo mensilmente, previa richiesta documentata;

detti permessi retribuiti non sono cumulabili e accantonabili e qualora non usufruiti non sono monetizzabili e quindi il diritto ad essi decade.

Verrà definita a parte una apposita procedura che preveda per gli aventi diritto le modalità cui attenersi per poter usufruire di detti permessi retribuiti.

4.9 - CONGEDI PARENTALI - Legge n° 53, 8 marzo 2000

L'azienda, al fine di diffondere la conoscenza della legge n° 53 del 8 marzo 2000, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, in applicazione all'articolo 2 della stessa legge, fornirà a tutti coloro che ne facessero richiesta, informazioni sulle disposizioni e relative applicazioni in essa contenute. I lavoratori interessati si dovranno rivolgere all'ufficio del personale nei tempi e nei modi attualmente in atto presso lo stabilimento di Busano.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti positivi e negativi vedi il tema 1.

Risposta sindacale

...Per nienteIn parteDel tutto

La parte di accordo concernente questo tema viene considerata per niente attuata in quanto, essendo per lo più lavoratori uomini, questa misura non viene utilizzata.

Per gli effetti positivi e negativi vedi il Tema 1.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03, Banca ore

8.3-BANCAORE.

In applicazione dell'istituto contrattuale della "Banca Ore", introdotto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999 articoli 8 e 7 disciplina speciale rispettivamente parte prima e terza, e nell'intento di evitare eventi che comportino la liquidazione delle competenze per lavoro straordinario in periodi successivi a quelli di riferimento, si conviene che il lavoratore dovrà richiedere per iscritto entro il mese di effettuazione, se desidera accantonare nella "banca ore" le ore prestate per lavoro

straordinario, secondo le modalità ed il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999. In assenza di tale comunicazione, l'Ufficio del Personale provvedere alla liquidazione delle competenze spettanti nel mese di riferimento.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti positivi e negativi vedi il tema 1.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Questa misura è attuata solo in parte perché viene utilizzata a seconda dei periodi. Solitamente non viene usata per questioni familiari. I lavoratori preferiscono essere pagati immediatamente senza ricorrere alla banca ore.

Per gli effetti positivi e negativi vedi il Tema 1.

SCHEDA N°3

- AZIENDA: **Bottero S.p.a**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Cuneo
- DATA STIPULA: 04/07/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Bottero S.p.a., in persona dell'Ing. Leonardo GHINAMO e Dott. Aldo FACCENDA assistita dall'Unione Industriale della Provincia di Cuneo, in persona del Rag. Adolfo e le R.S.U. degli stabilimenti di Cuneo e Trana assistite dalla FIOM/CGIL di Coolegno in persona del Sig. Federico BELLONO e dalla UILM/UIL di Cuneo, in persona del Sig. Giovanni TERNA VASIO e Sig. Dario TAVERNA

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03, Banca ore

8.3-BANCA

ORE.

In applicazione dell'istituto contrattuale della "Banca Ore", introdotto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999 articoli 8 e 7 disciplina speciale rispettivamente parte prima e terza, e nell'intento di evitare eventi che comportino la liquidazione delle competenze per lavoro straordinario in periodi successivi a quelli di riferimento, si conviene che il lavoratore dovrà richiedere per iscritto entro il mese di effettuazione, se desidera accantonare nella "banca ore" le ore prestate per lavoro straordinario, secondo le modalità ed il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. del 8 giugno 1999. In assenza di tale comunicazione, l'Ufficio del Personale provvedere alla liquidazione delle competenze spettanti nel mese di riferimento.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

La banca ore consente ai lavoratori di fare un orario diverso e questo è sicuramente un elemento positivo. È utilizzata soprattutto dalle donne.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01, Orario contrattuale aziendale

Nel comune intento di adoperarsi affinché l'utilizzazione degli impianti, i livelli di produttività, qualità ed efficienza siano ottimali e non disgiunti all'organizzazione, è necessario operare un intervento in materia di orario di lavoro che, in applicazione ai precedenti accordi aziendali e a quanto stabilito dal C.C.N.L., ridefinisca differenziate ed articolate fasce di orari secondo specifiche ed organiche necessità. Tale definizione, comporta il superamento delle diverse interpretazioni relative alle gestioni e applicazioni delle differenti fasce di orario, riportando la definizione del calendario produttivo ad una normale relazione fra le parti.

Le "Parti" ogni anno, entro il mese di settembre, definiranno un calendario lavorativo, dove in base ai programmi produttivi, all'andamento del mercato ed agli orari di lavoro vigenti, stabiliranno le giornate di chiusura collettiva per il periodo di dodici mesi da ottobre a settembre dell'anno successivo.

Considerata la possibilità di un riordino legislativo in materia di orario di lavoro, tra le "Parti" si conviene di riverificare i regimi di orario, armonizzando e salvaguardando alla luce delle nuove norme, ove è possibile, i principi, le specificità e i costi che hanno ispirato l'attuale organizzazione del lavoro.

A parziale integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. sull'utilizzo dei permessi retribuiti da usufruire a livello individuale o collettivo, si conviene sulle seguenti condizioni di miglior favore:

- a fronte di ritardi giustificati da particolari necessità personali e per un numero massimo di tre casi all'anno, nel periodo ottobre - settembre dell'anno successivo il dipendente potrà chiedere la copertura del ritardo con arrotondamento al quarto d'ora superiore, utilizzando il proprio monte ore "Permessi Retribuiti"; in alternativa, il dipendente ad orario normale, ove possibile, potrà chiedere di recuperare il ritardo nella stessa giornata, con il corrispondente prolungamento dell'orario pomeridiano.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01, Flessibilità in ingresso

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°4

- AZIENDA: **Caralt**
- FORMA GIURIDICA
- COMUNE: Alessandria
- DATA STIPULA: 26/09/2003
- SETTORE PRODUTTIVO: Esattoriale
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Contratto integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: CARALT S.p.A. rappresentata dal Dott. Pio Giovanni Scarsi Presidente; assistito dal Dott. Gennaro Maria Giacomo Direttore Generale.

E le seguenti OO.SS. :

FALCRI	rappresentata da : Roberto Canepale
FIBA/CISL	rappresentata da : Marco De Ambrosis, Maria Teresa Monti, Nadia Salice
FISAC/CGIL	rappresentata da : Cinzia Bocchio, Simona Ponzano
SINDART	rappresentata da : Piera Nosenzo
UIL.CA.	rappresentata da : Patrizia Canepa, Pier Enrico Caprioglio, Manuela Foglino

- TEMA:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità /Azioni positive

Art. 7 Pari opportunità. Le parti concordano di affrontare il problema sulle pari opportunità con convocazione del Comitato Paritetico che si riunirà entro tre mesi dalla firma del presente accordo anche a richiesta di una delle parti.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Flessibilità d'ingresso

Compatibilmente con le esigenze operative, l'Azienda consentirà una flessibilità d'intervallo di 30 minuti (dalle 14.30 alle 15.00).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio accoglierà la richiesta dei singoli dipendenti di spostare il proprio orario d'entrata al mattino fino al limite di 30 minuti rispetto a quello normale, con relativo spostamento dell'orario d'uscita a fine lavoro.

Ha cambiato ragione sociale e quindi non è stato possibile risalire allo stato di attuazione degli accordi.

SCHEDA N°5

- AZIENDA: **Cmb Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi**

- FORMA GIURIDICA: S.r.l.

- COMUNE: Cuneo

- DATA STIPULA: 22/11/2004

- SETTORE PRODUTTIVO: Edile

- CLASSE DIMENSIONALE: da 1001 a 5000 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: C.M.B Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi Soc. a R.L., rappresentata dai sigg. Francesco Aldrelli, Direttore Centrale Personale Organizzazione e Sicurezza, Dino Del Zotto, Direttore Tecnico di Cantiere, Enrico Borsari dell'Ufficio Personale della Divisione Centrale, di seguito per brevità detta "CMB", e la Federazione dei Lavoratori delle Costruzioni di Cuneo, rappresentata dai sigg. Francesco Forlenza, Segretario Provinciale, e Salvatore Correnti della Feneal-UIL di Cuneo, Alfio Permissi, Segretario Provinciale, e Vincenzo Battaglia della Filca-CISL di Cuneo, Roberto De Marchi, Segretario Provinciale, e Pasquale Stroppiana della Fillea-CGIL di Cuneo, di seguito per brevità detta "FLC-CN" e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, costituita dai sigg. Antonio Venditti, Carlisano Nicola e Gjergji Prend, di seguito per brevità detta "RSU".

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03, Banca ore

Mensilmente ogni lavoratore poter usufruire delle ore accantonate in banca ore, oltre ai modi previsti dalla gi consolidata prassi contrattuale e aziendale, anche cumulativamente almeno in 2 (due) giornate lavorative consecutive; il periodo di loro fruizione sarà concordato come da prassi contrattuale.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

...Per niente In parte Del tutto

L'effetto positivo è legato al fatto che i lavoratori potevano utilizzare le ore accumulate in banca ore anche quando andavano in un altro posto a lavorare.

Effetti negativi nessuno.

Risposta aziendale

Non siamo riusciti a reperire una risposta aziendale perché non c'è più l'unità locale.

per valori dell'indice superiore a 230 si considera dato anomalo. In caso di variazione significativa dell'occupazione, in più o in meno, l'indice verrà rivisto proporzionalmente per ogni singolo anno.

RITARDI. Si intendo i ritardi nella timbratura della cartolina e rilevato dalla rilevazione automatica delle presenze. Nel periodo 1998/1999 il valore medio mensile è stato di 11,27 ore.

<i>oltre 20,01</i>	<i>lire 0</i>
<i>da 15,01 a 20</i>	<i>lire 50.000</i>
<i>da 12,01 a 15</i>	<i>lire 100.000</i>
<i>da 10,01 a 12</i>	<i>lire 200.000</i>
<i>da 9,01 a 10</i>	<i>lire 250.000</i>
<i>da 7,01 a 9</i>	<i>lire 300.000</i>
<i>da 5,01 a 7</i>	<i>lire 400.000</i>
<i>meno di 5</i>	<i>lire 500.000</i>

per valori dell'indice superiore a 20 si considera dato anomalo. In caso di variazione significativa dell'occupazione, in più o in meno, l'indice verrà rivisto proporzionalmente ogni singolo anno. In merito ai ritardi si precisa che come stabilito dal CCNL al secondo campanello il singolo lavoratore si deve trovare sul posto di lavoro. Per i lavoratori part-time il premio sarà corrisposto in modo proporzionale al tempo di lavoro effettuato.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'elemento positivo è che il premio era abbastanza alto. I lavoratori percepivano fino ad 800 euro. I parametri sono facilmente raggiungibili.

Su questo tema l'accordo non è stato rinnovato.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Il motivo per cui l'accordo s'intende attuato in parte è che è stato sospeso per la difficile condizione economica e il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO:TE07 Salario variabile collegato alla presenza

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Su questo tema l'accordo non è stato rinnovato.

SCHEDA N°7

- AZIENDA: **Flainox**
- FORMA GIURIDICA: S.R.L
- COMUNE: Biella
- DATA STIPULA: 07/12/00
- SETTORE PRODUTTIVO: Metallmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 6 a 15 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Flainox s.r.l rappresentata dal Signor Giovanni Bozzo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dalla FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL Biella nelle persone del Signor Sergio Crosa, della Sign.ra Marisa Lucano, del signor Adama Mbody e del Sign.Giovanni Gemin con la partecipazione della RSU nelle persone dei Sign.ri Angelo Guglielminetti, Ezio Perin, Davide Poli

- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06 Salario variabile per obiettivi produttivi

“Il premio è correlato al raggiungimento di un obiettivo rappresentato dall'indice di redditività e sarà erogato individualmente sulla base della presenza effettiva nell'anno di riferimento e del livello di inquadramento.

CRITERIO DI ATTRIBUZIONE DEL PREMIO. Il premio maturato al raggiungimento dell'obiettivo prefissato sarà attribuito a ciascun lavoratore avente diritto sulla base delle ore di effettiva presenza ordinaria nell'anno di riferimento.

A tal fine si applicherà la seguente formula: $p.d.r.s$ (premio spettante al singolo dipendente) è uguale a $P.d.r$ (premio lordo teorico risultante dalla tabella) / $1760 \times H.S.$ (ore ordinarie effettivamente lavorate dal singolo dipendente)

Al fine del calcolo saranno conteggiate oltre alle ore effettivamente lavorate anche e solo le ore di assenza dovute a: infortuni in azienda, assemblee, permessi sindacali retribuiti, donazioni sangue e midollo, maternità obbligatoria”.

Anche in questo caso la misura del salario variabile esprime una certa tutela anche se il congedo di maternità, ad esempio, non viene calcolato come assenza e per il sistema di calcolo utilizzato non influisce in modo negativo sulla determinazione del premio.

SCHEDA N°8

- AZIENDA: **GTT**
- FORMA GIURIDICA: /
- COMUNE: Torino
- DATA STIPULA: 09/04/2003
- SETTORE PRODUTTIVO: Trasporti
- CLASSE DIMENSIONALE: Oltre 5.000 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo di clima**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità / Azioni positive

Premesso che l'ambiente nel quale opera GTT sta vivendo trasformazioni epocali quali la multiculturalità e la multi razionalità ed il crescente livello quantitativo delle donne La commissione pari opportunità organizzerà interventi/azioni che abbiano un preciso orientamento alle tematiche.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo stipulato nel 2001 da ATM definiva le fattispecie di Molestie, Mobbing e Discriminazione ed istituiva un'apposita Commissione di Clima paritetica (azienda e oo.ss) e terza (nessun dipendente aziendale), presieduta da un magistrato. La Commissione veniva istituita ed affrontava 4 casi specifici. Successivamente l'accordo è stato rinnovato nel 2003 da GTT ed assunto nel Protocollo delle relazioni industriali del 2006 ma la Commissione non ha più avuto casi concreti da affrontare.

L'accordo integrativo del 2009 ne prevede la ricostituzione in forme diverse dal passato (3 soli componenti: magistrato, 1 rappresentante aziendale, 1 rappresentante sindacale scelto dal/dalla dipendente ricorrente tra i sindacati firmatari dell'accordo).

L'Azione ha avuto degli effetti positivi comunque perché la comunicazione capillare data al personale delle finalità della Commissione di clima ha permesso di definire con precisione i casi di molestia, mobbing e discriminazione, con un effetto di prevenzione di episodi rilevanti da una parte e di giusto inquadramento concettuale dall'altra (evitando l'attribuzione di valenza penalistica ad episodi riconducibili a conflitti personali ed organizzativi, magari spiacevoli ma da affrontare con gli strumenti ordinari a disposizione della gestione del personale e dell'organizzazione aziendale).

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo s'intende attuato solo in parte perché è stata istituita solamente la commissione pari opportunità e non quella di clima.

L'effetto positivo riscontrato è legato al fatto che l'istituzione della commissione ha fatto sì che le tematiche di genere in merito all'organizzazione del lavoro venissero esposte a chi vive il disagio, aprendo almeno un confronto sulla materia.

SCHEDA N°9

- AZIENDA: **Lane Cardate**
- FORMA GIURIDICA: S.P.A
- COMUNE: Cossato (BI)
- DATA STIPULA: 06/12/00
- SETTORE PRODUTTIVO: Tessili varie industrie
- CLASSE DIMENSIONALE: da 6 a 5 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Ditta Lane cardate s.p.a rappresentata da Pio Bianche Maiocchi e i dipendenti tramite la RSU regolarmente eletta composta da Beccato Claudio, Miramonti Francesco, Sette Luigi

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR 01, Orario contrattuale, flessibilità

“Si concorda fin d’ora per le applicazioni della flessibilità ordinaria (art.35 ex art.8 CCNL) la seguente modalità per la giornata del sabato:

- *Primo turno, 6-12*
- *Secondo turno 12-18*
- *Terzo turno 18-24*

Se per comprovati motivi alcuni lavoratori non hanno eseguito la prestazione di supero rispetto all’orario normale di lavoro, saranno a gruppi singolarmente chiamati ad effettuare il recupero della mancata prestazione lavorativa. Le parti concordano di non avvalersi di non volersi avvalere, se non in casi veramente eccezionali, della flessibilità tempestiva prevista dall’art.36 CCNL, visto anche quanto già concordato per preavviso della flessibilità ordinaria nell’accordo”.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

In generale, rispetto agli accordi, l'azienda è stata sempre molto precisa e puntuale.

L'effetto positivo della misura riguarda sia l'azienda che il lavoratore perché l'azienda ha disposizione i propri lavoratori in modo vincolante nei periodi di picco produttivo, ciò significa che è sicuro che il lavoratore presterà la sua opera perché non si tratta di una semplice richiesta di straordinario. In più, quando il lavoratore si ferma per flessibilità matura anche ore in più di riposo che potrà utilizzare in altri periodi.

Comunque, nel frattempo nel corso degli anni l'azienda si è rimpicciolita e quindi gli effetti sono stati ancora minori.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 06, Salario variabile per obiettivi produttivi

“PREMIO QUALITA’. Istituito nell’accordo del 27/3/96 viene rinnovato con decorrenza 1/11/2000 in considerazione degli elevati standard qualitativi attesi dalla clientela e determinato in Lit. 60.000 (elevate a Lit. 80000 da 1/72002) lorde erogate mensilmente per 11 mensilità in assenza di difetti anomali riscontrati nel trimestre precedente sul prodotto”.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo è che l'applicazione ha portato all'aumento contrattuale perché i parametri erano certi. Tant'è vero che è stato sottoscritto un nuovo accordo con gli stessi temi.

Effetti negativi non ce ne sono.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 07, Salario variabile collegato alla presenza

“PREMIO DI PRESENZA MENSILE. Il premio verrà erogato mensilmente per 11 mesi: verrà dato a tutti i dipendenti che nel mese precedente non abbiano effettuato assenze superiori alle 0,8 ore, dovute a qualsiasi motivazione eccettuate le ore di assemblea, i permessi sindacali, le ore retribuite del Rappresentante della sicurezza. Non sono considerate assenza la Banca ore con le ex festività con richiesta del dipendente come da CCNL (preavviso di 48 ore e a gruppi di 8 ore) e la riduzione orario contrattate con la RSU”.

Anche in questo caso le misure di salario variabile, specie relative alla presenza, sembrano tutelare in modo sufficiente le persone soggette ad un’assenza più frequente.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli effetti positivi e negativi vedi il tema 2.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°10

- AZIENDA: **Lane Cardate**
- FORMA GIURIDICA: S.P.A
- COMUNE: Biella
- DATA STIPULA: 22/06/07
- SETTORE PRODUTTIVO: Tessili varie industrie
- CLASSE DIMENSIONALE: da 6 a 5 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Ditta Lane cardate s.p.a di Cossato, in persona di Pio Bianchi Malocchi, assistita dall'U.I.B., in persona di Domenico Galluccio e la R.S.U., in persona di Adelmo Canepa, Adil Quoqualche e Luigi Sette, assistita dalle organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtra-Cgil e Uilta-Uil di Biella, in persona di Barbara Piva, massimo Carnevali e Alessandra Ranghetti.

- TEMI

- 1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 06, Salario variabile per obiettivi produttivi

1. Dal 1° giugno 2007 il valore del “mancato cottimo” viene riportato all’importo di euro 41,32 lordi mensili.

2. Dalla medesima data del 1° giugno 2007, a tutti i lavoratori in forza alla data odierna – con esclusione dei nuovi assunti – verrà corrisposto a titolo di “superminimo non assortibile” un importo di euro 14,50 lordi mensili.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

È stato sottoscritto un nuovo accordo con gli stessi temi del 2000 proprio perché ha prodotto risultati positivi.

Effetti negativi non ce ne sono.

Risposta aziendale

X
...Per nienteIn parteDel tutto

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 07, Salario variabile collegato alla presenza

3. I valori del “premio di presenza mensile” previsto dall’accordo aziendale 6 dicembre 2000, la cui disciplina rimane invariata a tutti gli effetti, a partire dalla date sotto indicate saranno incrementati come qui di seguito indicato (valori in euro lordi mensili):

AUMENTI E DECORRENZE DEL PREMIO MENSILE

	AUMENTO DAL 1/6/07	AUMENTO DAL 1/6/08	AUMENTO DAL 1/6/09	AUMENTO DAL 1/6/09
Con 0 ore assenza	4,98	8	5	8
Con 8 ore assenza	3.01	3	3	3

E, pertanto, i valori totali del “premio mensile di presenza” saranno i seguenti (valori in euro lordi):

	AUMENTO DAL 1/6/07	AUMENTO DAL 1/6/08	AUMENTO DAL 1/6/09	AUMENTO DAL 1/6/09
Con 0 ore assenza	46,3	54,3	59,3	67,3
Con 8 ore assenza	34	37	40	43

4. Il premio annuo di presenza aziendale, i cui valori rimangono confermati negli importi in atto, sarà corrisposto anche – secondo la quota oraria corrispondente allo scaglione effettivamente raggiunto – per le ore di assenza dovute a infortunio in azienda, che non sia causato dal mercato rispetto dei mezzi di protezione o dalla manomissione dei dispositivi di sicurezza. Ciò con effetto dagli eventi che si verificheranno a partire dal 1° giugno 2007.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

È stato sottoscritto un nuovo accordo con gli stessi temi del 2000 proprio perché ha prodotto risultati positivi e anzi il premio legato alla presenza è stato aumentato dando, quindi, un maggior ritorno economico ai lavoratori.

Non sono stati riscontrati effetti negativi non ce ne sono.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°11

- AZIENDA: **Lanificio fratelli Cerruti**

- FORMA GIURIDICA: S.p.a.

- COMUNE: Biella

- DATA STIPULA: 20/11/2001

- SETTORE PRODUTTIVO: Tessile

- CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Lanificio Fratelli Cerruti SpA rappresentato dal Direttore Generale Sig. Sergio Negro e dai sigg. Federico Bollo, Stefano Grossi, Roberto Pozzi, Enrico Correale. R.S.U. assistita dalle OO.SS. territoriali FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL rispettivamente nelle persone di Giancarlo Lorenzi, Osvaldo Boglietti, Bernardino Avalle, Franco Bello.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Orario contrattuale aziendale

Le parti concordano che in una situazione di mercato difficile e particolarmente competitiva è necessario poter rispondere alle sempre maggiori richieste di servizio alla clientela con tutti gli strumenti previsti e regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale ed in particolare con l'utilizzo della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro come all'articolo 35 sez. 2 del CCNL.

La direzione dell'azienda procederà, di norma annualmente, alla comunicazione programmatica alla R.S.U. ed ai reparti interessati dei periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie. Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero e all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU. Operativamente il piano sarà semestralmente riesaminato e riadattato alle esigenze produttive. Eventuali modifiche al programma concordato verranno comunicate alle _maestranze il Venerdì per il Sabato della settimana successiva.

"per un massimo di 24 ore annue (12 semestrali) l'Azienda potrà programmare la "flessibilità con un preavviso di 48 ore e le ore lavorate avranno la maggioranza del 21%.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dalla dichiarazione a verbale n. 3 di cui all'art. 36 delle disposizioni generali del vigente CCNL.

Nel caso l'azienda si avvalga di quest'ultima opportunità è corrispondentemente concesso al lavoratore un recupero

individuale, purché tale recupero rientri nei parametri previsti dall'art. 38 del vigente CCNL per i permessi retribuiti in banca ore.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Il rappresentante sindacale ha dichiarato che la flessibilità applicata è intesa come periodo ridotto entro il quale l'azienda può richiedere al personale di lavorare e quindi è utilizzato in parte perché è una misura che entra in gioco prevalentemente a seconda delle esigenze della azienda.

Effetto positivo è che l'azienda ha più possibilità di richiedere presenze flessibili con minore anticipo. Non stati riscontrati effetti negativi.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

Premesso che, in relazione alle modalità di retribuzione del premio di presenza mensile di cui al punto 6 del contratto integrativo aziendale, siglato il 20 novembre 2001, per quanto concerne le ore straordinarie che ciascun lavoratore può far confluire nella banca individuale, come da articolo 38 del vigente CCNL, e per quanto concerne le ore di flessibilità ordinaria e celere LA DIREZIONE DEL LANIFICIO FRATELLI CERRUTI LE RAPPRESENTANZE SINDACALI stabiliscono che tutte le ore straordinarie che confluiranno nella banca delle ore saranno retribuite al doppio del valore della fascia "nessuna assenza" e che tutte le ore di flessibilità saranno retribuite alla fascia "nessuna assenza". Che la mancata presenza nei giorni di flessibilità sarà considerata assenza secondo i parametri del punto 6 dell'accordo. Il presente documento costituisce parte integrante dell'accordo integrativo aziendale. Letto, accettato e firmato in deroga a tale principio, verrà riconosciuta la maggiorazione prevista per i turni notturni anche sulle due ore non lavorate ma retribuite dei turni notturni del

sabato (cioè il turno notturno con inizio alle ore 00,00 del lunedì e fine alle ore 06,00). Inoltre, l'Azienda, in funzione delle esigenze tecniche e produttive, si riserva di fare osservare la predetta articolazione di orario anche al personale indiretto (personale di stabilimento, per esempio: manutenzioni) inserito nei reparti produttivi. Qualora detta variazione riguardi gruppi di lavoratori, l'Azienda ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U. e sarà oggetto di esame congiunto con la R.S.U. medesima. Tutto quanto previsto dalla presente regolamentazione è applicabile per tutto il periodo in cui il lavoratore è adibito alle articolazioni di orario di cui al punto A (pag. 1) del presente accordo, e verrà automaticamente meno nel momento in cui la sua prestazione di 40 ore settimanali venga richiesta nei primi cinque giorni della settimana. L'innovazione tecnologica, il rinnovamento degli impianti, la diversa organizzazione del lavoro, possono portare modificazioni e sollecitazioni di maggiore professionalità da parte dei lavoratori addetti con mansioni non ben individuate dalle norme previste dal C.C.N.L. Le parti concordano di formare una specifica commissione paritetica per valutare le mansioni svolte, per inquadrare le stesse ai livelli di competenza o comunque concordati e corredati da specifiche declaratorie, sempre che non si trovi riscontro nel C.C.N.L., Art.21, sezione 2°. Viene comunque confermato e mantenuto il pagamento degli importi in relazione ai passaggi temporanei di mansione. Viene mantenuta la verifica semestrale sugli inquadramenti.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

...Per niente In parte Del tutto

L'effetto positivo è la maggiore libertà di cui gode il lavoratore.
Effetti negativi non ce ne sono.

Risposta aziendale

...Per niente In parte Del tutto

SCHEDA N°12

- AZIENDA: **Lanificio fratelli Cerruti**

- FORMA GIURIDICA: S.p.a.

- COMUNE: Biella

- DATA STIPULA: 11/01/2007

- SETTORE PRODUTTIVO: Tessile

- CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo premio aziendale**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Lanificio Fratelli Cerruti s.p.a. rappresentato dall'Amministratore delegato sig. Sergio Negro, dai sig. Federico Bollo, Stefano Grossi e dalla dott.ssa Silvia Basiglio

e

Le R.S.U.: Marilena Massarenti, Rosario Nesci, Michele Ravanelli, Filippo Sità, Lucia Soldi, Gianfranco Casalicchio, Guido Franceschini, Angela Lanza, Massimiliano Ramella

e

Le OO.SS. territoriali FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL rispettivamente nelle persone di Giancarlo Lorenzi, Benardino Avalle, Piera Meda.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Flessibilità d'ingresso,

2. FLESSIBILITÀ ORDINARIA

Le parti concordano che in una situazione di mercato difficile e particolarmente competitiva è necessario poter rispondere alle sempre maggiori richieste di servizio alla clientela con tutti gli strumenti previsti e regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale ed in particolare con l'utilizzo della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro come all'art. 36 sez. 2 del CCNL.

La Direzione Aziendale procederà, di norma semestralmente (entro le date del 15/12 e 15/07 di ogni anno), alla comunicazione programmatica alla Rappresentanza Sindacale dei periodi di possibile flessibilità (sia nel caso di flessibilità da attuarsi partendo con la fase delle ore di lavoro): la comunicazione riguarderà essenzialmente il mese, senza la definizione del giorno e con la facoltà di modificare il piano presentato con un preavviso minimo di trenta giorni di calendario rispetto al mese in oggetto.

La Direzione Aziendale convocherà le R.S.U.: , con un preavviso minimo di dieci giorni di calendario per la definizione delle date, le ore ed i reparti interessati, e, a quel punto, definite le modalità applicative, si procederà alla firma dell'accordo.

Le date di flessibilità in supero, definite da un accordo per un massimo di due per semestre non utilizzate, potranno essere ridefinite in un successivo accordo comunicandolo il venerdì per il sabato successivo.

Le date di recupero, saranno definite tassativamente, non nell'accordo di flessibilità in supero, ma con un preavviso di 15 giorni di calendario nei periodi di recupero previsti dal piano semestre/annuale. Esse potranno essere definite anche parzialmente.

Dopo la scelta delle date, per una migliore funzionalità degli impianti e per l'ottimizzazione dei costi (ad esempio: utilizzo parziale dei reparti), eventuali modifiche al programma concordato verranno comunicate alle maestranze il venerdì per il sabato successivo. La comunicazione avverrà con affissione in bacheca e consegna alla Rappresentanza Sindacale.

2.a FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

Per quanto concerne la flessibilità tempestiva le parti rimandano a quanto previsto dall'art.37 del vigente CCNL.

La Direzione Aziendale convocherà le R.S.U., con preavviso di cinque giorni, per la comunicazione dei reparti interessati.

2.b FLESSIBILITÀ STRAORDINARIA (CELERE)

Per un massimo di 245 ore annue (12 semestrali), nell'ambito delle 96 ore annuali, l'azienda potrà programmare la flessibilità con un preavviso di 48 ore (sia nei mesi previsti di supero che di recupero) e le ore lavorate avranno maggioranza del 30% (anziché del 21% come da precedente accordo).

La regolazione di questo ultimo punto attua quanto previsto dalla dichiarazione a verbale n.2 di cui all'art. 37 delle disposizioni generali del vigente CCNL.

Nel caso l'azienda si avvalga di quest'ultima opportunità, è concesso al lavoratore un recupero individuale, perché tale recupero rientri nei parametri previsti dall'art.39 del vigente CCNL anche se non attivata.

2.c PRECISAZIONI CONTRATTUALI

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Inoltre le parti le parti concordano di chiarire quanto segue:

1) Il lavoratore assente (per malattia, maternità e infortunio sul lavoro) durante la fase di riduzione d'orario, nell'ipotesi in cui la flessibilità sia attuata nel reparto di appartenenza partendo dalla fase di recupero, deve essere considerato in malattia a tutti gli effetti, con la conseguenza che maturerà un credito di re corrispondente a quelle di riduzione non effettuata a causa della malattia. Il recupero potrà avvenire con permessi individuali secondo i parametri previsti dall'art.39 del vigente CCNL.

2) Il lavoratore che abbia effettuato la prestazione in supero e risulti assente per malattia durante la fase di recupero (ovviamente ove il recupero avvenga in maniera collettiva) mantiene un credito di ore non recuperate nei confronti dell'azienda. In tal caso come previsto dal vigente CCNL, art. 39, le ore confluiranno nella banca delle ore, anche se non attivata.

3) il lavoratore che fruiscie del recupero e risulta assente per malattia durante la fase di supero, come risulta espressamente disciplinata dalla "dichiarazione a verbale n.2" all'art. 36 del CCNL 28-5-2004, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, potrà essere chiamato ad effettuare la mancata prestazione lavorativa. In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc...

4) Verranno escluse dalla flessibilità i lavoratori in maternità ed infortunio.

5) Durante la fase di definizione delle modalità applicative della flessibilità saranno concordate le specificità dei lavoratori che operano su più reparti.

2.d DURATA DELLA FLESSIBILITÀ

Il ciclo di flessibilità, sia che cominci con la fase di supero che con la fase di recupero, dovrà esaurirsi entro 12 mesi. L'inizio del ciclo di flessibilità inizierà il 1° di marzo di ogni anno e si chiuderà entro il 28/29 febbraio dell'anno successivo.

Le modalità applicative verranno discusse tra Rappresentanza Sindacale e Direzione aziendale.

Ogni reparto potrà avere data di partenza diversa (ma si esaurirà per tutti comunque entro febbraio dell'anno successivo).

Alla fine del primo anno la Rappresentanza Sindacale e la Direzione si ritroveranno per poter valutare l'efficacia di tale metodo con la possibilità di apportare le eventuali modifiche necessarie.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

...Per nienteIn parteDel tutto

Non ci sono aspetti negativi.

Gli aspetti positivi sono legati alla possibilità per i dipendenti di gestire in modo migliore il tempo.

Risposta sindacale

...Per nienteIn parteDel tutto

L'aspetto positivo è che i lavoratori riescono a gestire in modo ottimale il loro tempo.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli aspetti positivi vedi il tema 1.

Non ci sono aspetti negativi.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'aspetto positivo è connesso ad una maggior libertà nell'utilizzo dei permessi.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 06, Salario variabile per obiettivi produttivi

5. CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO PRODUTTIVITÀ

In attuazione e nel rispetto dei principi ed obiettivi del Protocollo 23.07.93, sottoscritto da Governo, Confindustria e CGIL-CISL-UIL e da quel che prevede il CCNL in materia di contrattazione di 2° livello, finalizzato a favorire lo sviluppo economico e la competitività delle imprese e al miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro, le parti hanno definito un sistema retributivo aziendale collegato a precisi obiettivi di maggior redditività, qualità e presenza.

Tale sistema si colloca in una realtà e in momento caratterizzati da:

- mercato e produzione stagionale
- importanza della Qualità del prodotto/Servizio
- importanti sforzi dell'azienda, in termini di investimenti per migliorare la propria competitività ed efficienza produttiva.

Il raggiungimento degli obiettivi verrà valutato attraverso la misurazione di indici, condivisi tra le parti, che vogliono risultare:

- **semplici da determinare e trasparenti nell'interpretazione**
- **influenzabili dalla forza lavoro presente e collegati allo sforzo partecipativo ed efficiente dei lavoratori**
- **noti e con una storicità di rilevazione**
- **disponibili con una frequenza e in tempi tali da fornire a tutti i collaboratori una visione del loro andamento nel tempo**

In linea con tali orientamenti le parti hanno concordato i seguenti indici:

- a. **Indice di qualità**
- b. *Indice di redditività*

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

In relazione a questo tema l'aspetto positivo è che ha portato ad un buona andamento aziendale della produttività e ad una maggiore trasparenza. Con il termine trasparenza si fa riferimento alla possibilità per tutti i dipendenti di prendere visione degli indici collegati alla produttività e alla qualità (pubblicati su di una bacheca aziendale)

Non ci sono aspetti negativi.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Gli effetti positivi sono di natura economica.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 07, Salario variabile collegato alla presenza

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO PRODUTTIVITÀ

6.a Criteri di maturazione ed attribuzione

Le parti convengono che gli obiettivi che l'Azienda si pone richiedono la partecipazione di tutti i lavoratori e che la presenza in azienda da parte di ciascuno è elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il premio individuale sarà inoltre funzione della professionalità del singolo lavoratore e sarà espressa attraverso coefficienti legati al livello di inquadramento del singolo.

Nella determinazione del monte ore di presenza individuale concorreranno le seguenti componenti:

presenza ordinaria in azienda

straordinari

permessi sindacali (interni + esterni)

permessi per cariche previmoda

donatori sangue

donatori midollo

congedi per eventi e cause particolari (art.4 comma 1 Legge 53/2000)

assemblea

infortunio

maternità obbligatoria (5 mesi)

In base al valore del premio individuale di riferimento (operaio 3° liv. Per ore 1.768) ottenuto dalla somma del premio per l'indice di qualità e del premio per l'indice di redditività, viene determinato il premio totale aziendale che verrà suddiviso e distribuito individualmente nei seguenti modi:

52% del totale verrà suddiviso in base alle re, di tutte le persone aventi diritto, inferiori al valore convenzionale assunto come "ore di riferimento" e pari a 1.300 ore; concorreranno al monte ore anche le assenze per maternità obbligatoria

quota individuale = $\frac{\text{ore presenze} < 1.300 + \text{ore maternità (no obbligatoria)}}{\text{ore pres.} < 1.300 + \text{ore maternità (no obblig.)}}$

Somm. (ore pres. < 1.300 + ore maternità (no obblig.)

48% del totale premio verrà suddiviso tenendo conto di tutte le ore superiori alle ore di riferimento e pari a 1.300 determinato sommando le ore sopra elencate

quota individuale = $\frac{\text{ore presenza} - \text{ore riferimento}}{\text{ore pres.} - \text{ore riferim.}}$ x Ki

Somm. (ore pres. - ore riferim.) x Ki

Dove:

- il numeratore è costituito dalle ore prestate dal singolo lavoratore, oltre il monte ore di riferimento, moltiplicate per il coefficiente legato al livello di inquadramento (Ki)
- il denominatore è costituito dalla sommatoria delle ore prestate dai singoli dipendenti, oltre il monte ore prestate dai singoli dipendenti, oltre il monte ore di riferimento, moltiplicate per il coefficiente legato al livello di inquadramento (Ki) di ciascuno

n.b.: il livello di riferimento sarà quello che ha il lavoratore al 31/12 dell'anno di maturazione del premio.

6.b Criteri di erogazione

Gli importi come sopra individuati verranno determinati annualmente e corrisposti con la mensilità di Marzo dell'anno successivo (20 Aprile) ai dipendenti in forza nel mese di marzo dell'anno di erogazione del premio, e già in forza al 31/12 dell'anno di misurazione degli indici del premio.

Qualora il rapporto di lavoro abbia risoluzione nel corso dell'anno, il premio verrà riconosciuto in dodicesimi sulla base del minimo garantito.

Questa normativa avrà valore dalla data di firma del presente accordo.

Per quanto concerne i lavoratori temporanei si stabilisce che, percepiranno il premio secondo quanto previsto dall'allegato C.

Per quanto concerne i contatti di apprendistato, si stabilisce che verrà pagato u premio in dodicesimi sulla base del valore di riferimento dell'anno precedente.

7. PREMIO PRESENZA MENSILE

		2007-2009
PREMIO PRESENZA		
0 assenza mese	euro/ora	0,8
fino a 4 ore di assenza	euro/ora	0,658
fino a 8 ore di assenza	euro/ora	0,516
fino a 24 ore di assenza	euro/ora	0,315
fino a 48 ore di assenza	euro/ora	0,207
oltre le 48 ore di assenza	euro/ora	0,15
straordinario	euro/ora	1,6

Il valore del premio si otterrà considerando il seguente schema di riferimento:

- I valori sopra esposti saranno attribuiti per le ore di presenza effettuata.
- Il calcolo e la relativa erogazione avverrà mensilmente.

Per ORE DI PRESENZA si intendono le ore di effettiva prestazione lavorativa con l'inclusione della mezz'ora per i turnisti, permessi sindacali, donatori sangue, donatori midollo congedi per eventi e cause particolari (art. 4 comma 1 Legge 53/2000) assemblea, infortunio, maternità obbligatoria, permessi previmoda.

- Le ORE DI ASSENZA dovuti a ferie, festività soppresse, riduzione d'orario, 26°, tutta la cassa integrazione, scioperi, congedo matrimoniale, permessi per cariche pubbliche e permessi elettorali non danno luogo a maturazione del premio relativo alle ore interessate, ma non vengono conteggiate come ore di assenza.
- Tutte le altre ore non lavorate verranno considerate ORE DI ASSENZA.
- Le ore di flessibilità saranno retribuite, nella fascia "nessuna assenza" all'atto della presenza in supero e verranno considerate neutre nel recupero.
- Le ore straordinarie che confluiranno nella banca delle ore saranno retribuite con il parametro degli straordinari.
- La mancata presenza nei giorni di flessibilità sarà considerata assenza, salvo deroghe precedenti.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Si è riscontrato come effetto positivo quello di avere un minor assenteismo però tale aspetto è presente solo in alcuni reparti.
Non ci sono aspetti negativi.

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Gli effetti positivi sono di natura economica

SCHEDA N°13

- AZIENDA: **MICROTECNICA SRL**

- FORMA GIURIDICA: S.r.l.

- COMUNE: Torino

- DATA STIPULA: 04/12/2000

- SETTORE PRODUTTIVO: Metallmeccanico

- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo Aziendale**

- **SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Tra la Direzione e la Commissione Trattative delle R.S.U. della MICROTECNICA s.r.l.**

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Flessibilità d'ingresso

Con decorrenza 1 febbraio 2001, la flessibilità negli orari di ingresso e uscita degli stabilimenti di Torino e Luserna San Giovanni, in via sperimentale per 6 mesi, sarà portata a 45 minuti (ingresso ore 7,45 – 8,30; uscita ore 7,30 – 17,15). Il regolamento di applicazione della flessibilità degli orari d'ingresso e uscita verrà modificato di conseguenza. Si allegano le tabelle orari di ingressi e uscita. Rimangono invariati gli orari speciali previsti dagli accordi e quelli in vigore per i lavoratori turnisti.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

La flessibilità in ingresso coinvolge all'incirca i $\frac{3}{4}$ dei lavoratori. Il restante $\frac{1}{4}$ è composto da coloro che fanno parte del 6° livello e del 4° quadro. Per costoro, in seguito all'attuazione della legge Biagi, la flessibilità non viene applicata in quanto hanno una *mission* da compiere. Per questo timbrano solo una volta.

Sotto il punto di vista dei fattori positivi e negativi occorre fare una distinzione.

Dal punto di vista sindacale l'accordo ha avuto solo effetti positivi perché un lavoratore che ha per esempio dei figli o che fa il pendolare se arriva in ritardo al lavoro può tranquillamente recuperare. Di solito il recupero viene fatto nella medesima giornata salvo motivi particolari.

L'azienda, invece, non sembra essere contenta e vorrebbe procedere alla cancellazione di tale misura con la scusa che, se viene applicata la flessibilità in ingresso, non si è a conoscenza del numero di lavoratori presenti in fabbrica.

Se i sindacati non riusciranno a mantenere tale misura l'intenzione è quella di procedere ad una revisione.

SCHEDA N°14

- AZIENDA: **Pea Filati**
- FORMA GIURIDICA: S.R.L
- COMUNE: Sandigliano (BI)
- DATA STIPULA: 22/10/00
- SETTORE PRODUTTIVO: Tessili vari
- CLASSE DIMENSIONALE: da 6 a 15 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Filatura PEA FILATI SRL di Sandigliano, nella persona del sig. Alberto Lombardi e la R.S.U. nelle persone della sig.ra Piccirilli Graziella e della sig.ra Zamuner

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE07 Salario variabile collegato alla presenza

“PREMIO ANNUO DI RISULTATO. A decorrere dal 1 luglio 2000 il “premio di produzione annuo” di cui al precedente accordo 29 novembre 1995 viene a tutti gli effetti sostituito e assorbito dalle erogazioni economiche derivanti dalla seguente tabella:

VALORE LORDO ORARIO

FASCE ORARIE	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004
Da zero a 1600 ore	L. 850	L.850	L. 850	L. 850
da 1601 a 1700 ore	L. 1.000	L.1.000	L. 1.000	L. 1.000
oltre 1700 ore anno	L. 1.200	L.1250	L.1.300	L.1.400

A maggior chiarimento della tabella si precisa che al raggiungimento di una delle fasce orarie indicate, il corrispondente valore lordo orario sarà moltiplicato per tutte le ore lavorate dal singolo lavoratore nell'anno di riferimento. Per la determinazione della fascia oraria si farà esclusivamente riferimento alle ore di effettiva presenza ordinaria e straordinaria, con la sola inclusione delle ore relative agli infortuni sul lavoro, assemblee e permessi sindacali retribuiti, congedo matrimoniale, allattamento, permessi retribuiti ex art. 4, comma 1 legge n. 53/2000, donazioni di sangue e alle eventuali ore di utilizzo della C.I.G. I valori orari indicati nella tabella verranno applicati a tutte le ore sopra specificate, ad esclusione delle ore di C.I.G che, pur concorrendo alla determinazione della fascia oraria, non saranno retribuite. Le ore di maternità obbligatoria (5 mesi) verranno retribuite sulla base della prima fascia (L. 850 ora). Nel caso di assunzioni o risoluzioni di rapporti di lavoro nel corso dell'anno, gli indicatori delle ore annue si applicano per dodicesimi, tenendo conto dell'orario effettivamente lavorabile a fronte dell'incidenza dei periodi feriali. Per discontinui, rapporti di lavoro a tempo parziale e dipendenti aventi diritto ad oltre 4 settimane di ferie, le fasce orarie saranno riproporzionate alla effettiva

prestazione".

Il premio collegato alla presenza cerca comunque di garantire le donne nella misura in cui ad esempio il periodo di maternità obbligatoria così come gli allattamenti e i permessi retribuiti contribuiscono a far maturare l'erogazione stessa.

L'azienda non esiste più.

SCHEDA N°15

- AZIENDA: **RADICAR SRL**
- FORMA GIURIDICA: S.r.l.
- COMUNE: Torino
- DATA STIPULA: 15/11/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Legno
- CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: RADICAR S.r.l. rappresentata per le Unità produttive dall' Ing. Andrea Grazzini e dal Dr. Piero Zavoli, assistita dall'Unione Industriale di Torino dal Dr. Roberto De Luca e le R.S.U. dell'Unità Produttiva della Radicar assistite dalle OO.SS nelle persone dei Sigg.ri Paoli e Griffò per la Feneal UIL, Nazzaro per la Fillea CGIL. Castaldo e Simonetti per la Filca CISL.

- TEMI:

- 1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06Salario variabile per obiettivi produttivi

DISCIPLINA GENERALE DEL PREMIO DI RISULTATO

Non sono considerate assenze ai fini dell'individuazione del coefficiente relativo all'assenza, tassativamente gli episodi legati a: ferie, permessi retribuiti purché regolarmente concessi dall'Azienda. permessi sindacali, assenze per maternità obbligatoria. ricovero ospedaliero, congedo matrimoniale, convocazioni debitamente documentate presso gli uffici giudiziari limitatamente al caso di esaurimento di tutti i permessi personali a disposizione, assenze per donazione di sangue. assenze per donazioni di midollo osseo. lutti in ambito familiare limitatamente a quanto previsto dalla legge n. 53 del 8/3/2000. Si precisa che, ovviamente. I periodi di sospensione dal lavoro con intervento della Cassa Integrazione Guadagni non sono considerati rilevanti ai fini delle assenze.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Gli effetti positivi ci sono stati prima della crisi perché il premio è legato all'indice di redditività pubblicato ogni mese in base al quale ognuno conosce il premio maturato.

Gli effetti negativi ci sono stati con la crisi perché gli indici sono sempre bassi e non si riesce a raggiungere nessun risultato in temine di premio.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°16

- AZIENDA: **Saiwa**³⁴
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Capriata d'Orba,(AL)
- DATA STIPULA: 08/03/2006
- SETTORE PRODUTTIVO: Alimentaristi
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Ipotesi d'accordo**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: La Saiwa Spa, nelle persone di P. De Fabritiis, M. Gallo e le RSU di Capriata D'Orba.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Or08, Part-time

“ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME. A partire dal 1 ottobre 2006, l'azienda procederà a proporre n° 10 contratti a tempo indeterminato, part-time, della durata di 6 mesi ad altrettanti lavoratori che saranno stati impiegati con contratto a tempo determinato stagionale nel corso del 2006. I 6 mesi saranno fruiti intorno al periodo di riferimento degli scaglioni di ferie estivi.

Tali contratti saranno stipulati ai sensi dell'art. 20 del CCNL Alimentari 14.07.2003 e successive modifiche e integrazioni. Per consentire la proposta e la stipula di contratti di durata superiore al periodo di scaglionamento delle ferie e quindi da ritenersi più vantaggiosi per i lavoratori beneficiari, le Parti si dichiarano d'accordo nel prevedere che le clausole di flessibilità ed elasticità del part-time non daranno luogo al riconoscimento delle maggiorazioni previste in caso di richiesta da parte dell'Azienda”.

³⁴ L'accordo non è del tutto leggibile

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo è derivante dal fatto che più donne hanno avuto possibilità di accedere al part-time per problemi di salute o di natura familiare.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo connesso a questo tema è stato la stabilizzazione dell'occupazione e l'equilibrio vita/lavoro per il personale femminile.

SCHEDA N°17

- AZIENDA: Saiwa³⁵
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Capriata d'Orba,(Al)
- DATA STIPULA: 12/04/2006
- SETTORE PRODUTTIVO: Alimentaristi
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Ipotesi d'accordo**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: La Saiwa Spa, nelle persone di P. De Fabritiis, M. Gallo e le RSU di Capriata D'Orba.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Or01, Orario contrattuale aziendale

*“Le Parti si sono incontrate in data odierna per la definizione di un accordo in merito alle modalità e alle condizioni organizzative per garantire il recupero della flessibilità positiva maturata in occasione dei sabati lavorativi del primo semestre 2006; Con riferimento alle modalità di recupero della flessibilità positiva, dopo ampia valutazione, l'Azienda ha accolto la richiesta di privilegiare soluzioni che consentano di avviare tale recupero nel prossimo mese di maggio, e di consentirlo per tutto il 2006, sulla base delle richieste individuali dei lavoratori. Per favorire quanto sopra, si può far quindi ricorso all'inserimento di personale aggiuntivo a tempo determinato. Tutto ciò premesso, **il recupero della flessibilità** avverrà secondo le seguenti **modalità e condizioni**: Le richieste di recupero flessibilità saranno accolte a partire dal prossimo 15 maggio, e fino al 31 dicembre 2006. Fatti salvi i normali vincoli organizzativi e produttivi, l'azienda si impegna a garantire l'accoglimento di almeno 2 richieste giornaliere per turno (minimo persone al giorno). Durante il periodo degli scaglioni di ferie estive, non garantita l'accettazione delle richieste. Nel periodo che va dal 15 maggio al 15 giugno p.v. saranno assunti ulteriori 16 lavoratori con contratti a tempo determinato stagionale fino al termine del periodo di ferie scaglionate, sia per garantire le necessarie sostituzioni, sia per favorire il recupero della flessibilità nel suddetto periodo. Anche per questi lavoratori stagionali, l'Azienda si propone di avviare percorsi di valorizzazione della professionalità e di fidelizzazione dell'impiego, in relazione ai fabbisogni futuri. A 6 lavoratori, tra tutti quelli inseriti con contratto a tempo determinato stagionale nel corso del 2006, verrà proposta una proroga (o un reinserimento) per il periodo che va dal 1 ottobre al 31 dicembre 2006. Qualora permanessero giorni di flessibilità*

³⁵Testo non del tutto leggibile

da recuperare al 31 dicembre 2006, questi saranno calendarizzati nel corso del 2007 , a partire dalla chiusura prevista per il 2 gennaio 2007”.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Il fattore positivo è che le persone sono contente e quindi rendono di più sul lavoro.
L'unico effetto negativo è derivante dal fatto che l'azienda a volte non rispetta il preavviso.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Gli effetti positivi sono connessi alla stabilizzazione dell'occupazione e alla flessibilità nella gestione dei picchi di lavoro.

SCHEDA N°18

- AZIENDA: **S. Paolo IMI**
- FORMA GIURIDICA: S.p.A.
- COMUNE: Torino
- DATA STIPULA: 21/05/2001
- SETTORE PRODUTTIVO: Bancari
- CLASSE DIMENSIONALE: Oltre 5.000 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: San Paolo IMI e le Segreterie degli Organi di Coordinamento F.A.B.I., F.A.L.C.R.I., F.I.B.A./C.I.S.L., F.I.S.A.C./C.G.I.L., UIL C.A., SINDIRIGENTICREDITO e SINFUB

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità /Azioni positive

Dichiarazione dell'Azienda. In relazione alla materia delle pari opportunità l'Azienda - avuta presente la previsione di cui al CCNL 11/7/99 in tema di possibile costituzione di organismi aziendali paritetici e relative attribuzioni - richiama quanto già esplicitato in corso di trattativa circa gli oggettivi riflessi che in tema di valorizzazione delle risorse del lavoro femminile discendono, nell'attuale situazione evolutiva della Banca, da molteplici iniziative in corso di sviluppo, quali, ad esempio, le modifiche dell'assetto organizzativo della Rete, l'individuazione di nuove figure professionali e la correlativa introduzione di percorsi collegati a programmi formativi specifici, la riforma del sistema valutativo del Personale, etc..

Alla luce di tutto quanto sopra, l'Azienda conferma il proprio impegno a presentare alle OO.SS. firmatarie - entro il mese di ottobre del corrente anno - una specifica proposta di istituzione di una Commissione paritetica che interagisca sull'argomento, individuandone le possibili linee di azione e le modalità di eventuale acquisizione e valutazione congiunta dei dati di interesse.

Nel frattempo restano operanti le agibilità attualmente riconosciute ai componenti la precedente Commissione, anche al fine di consentire a Parte Sindacale gli opportuni approfondimenti nella materia di cui trattasi.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Flessibilità d'ingresso

consegnati ai Referenti medesimi - con le rispettive cadenze sotto riportate - dati medi disaggregati per gruppi dimensionali di Filiali (Punti operativi fino a 10 dipendenti, da 10 a 20, da 21 a 30, da 31 a 40, oltre 40) riferiti a:

- utilizzo della banca delle ore, con cadenza quadrimestrale*
- flessibilità di orario e riduzioni dell'intervallo accordate al Personale, con cadenza annuale;*
- distribuzione dei giudizi del sistema valutativo relativi alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, suddivisi per livello e genere, successivamente all'analogia informativa annuale fornita a livello centrale;*
- sistema incentivante (riepilogati per genere), dopo l'informativa resa centralmente al riguardo, anche relativamente ai livelli di obiettivo raggiunti dalle Filiali (numero di Filiali che hanno raggiunto o meno il budget o che lo hanno superato) ed ai casi con minore peso nella distribuzione del monte premi o con giudizio sintetico di "positivo" e valutazioni analitiche caratterizzate da almeno quattro giudizi posizionati al primo livello.*

Sono altresì consegnati i dati afferenti la situazione dei rapporti part-time esistenti, delle domande in essere e delle concessioni a livello di Punto Operativo, suddivise per motivazione di richiesta, al termine di ciascun semestre.

I dati afferenti le prestazioni aggiuntive e di lavoro straordinario sono forniti mensilmente con riepilogo per ciascun Punto operativo.

Nell'ipotesi di rilevazione su base semestrale da parte del Referenti di Area, attraverso gli strumenti a loro disposizione, di una media di ore di straordinario diffusamente elevata, ovvero di casistiche di alta concentrazione dello straordinario in realtà limitate, i Referenti medesimi possono richiedere, al termine di ogni semestre, uno specifico incontro con i Responsabili Risorse ed Organizzazione competenti, nel corso del quale presentare osservazioni e considerazioni sulla situazione rilevata.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

Il rappresentante sindacale non ha potuto rispondere alle domande relative all'accordo perché nel 2006 la San Paolo IMI è stata acquistata dall'Intesa San Paolo e per questo motivo non esiste più traccia dell'accordo.

L'azienda risponde dicendo che Intesa San Paolo è nata nel 2007 e le due aziende (Intesa e San Paolo IMI) avevano trattamenti difformi.

SCHEDA N°19

- AZIENDA: **S. Paolo IMI**
- FORMA GIURIDICA: S.p.A.
- COMUNE: Torino
- DATA STIPULA: 21/05/2001
- SETTORE PRODUTTIVO: Bancari
- CLASSE DIMENSIONALE: Oltre 5.000 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Contratto integrativo aziendale**
- **SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: San Paolo IMI e le Segreterie degli Organi di Coordinamento F.A.B.I., F.A.L.C.R.I., F.I.B.A./C.I.S.L., F.I.S.A.C./C.G.I.L., UIL C.A., SINDIRIGENTICREDITO e SINFUB, SANPAOLOIMI S.P.A. e Segreterie degli Organi di coordinamento delle Rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni Sindacali Silicea e Ugl Credito**

- TEMI:

- 1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: DS02 Maternità, Paternità

Art. 57 Le lavoratrici madri, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, possono godere dell'inamovibilità dalla Filiale o Ente Centrale di appartenenza.

Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 avviene nel medesimo Comune, nello stesso Punto Operativo od in altro ivi ubicato, ovvero, per il Personale proveniente da Enti Centrali, in uno degli Enti stessi. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.

Art. 59 La lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del figlio. Detto periodo pari ad un massimo di tre mesi può essere richiesto sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo. L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita. Il disposto del presente Articolo trova applicazione al Personale che adotti figli di età inferiore ai tre anni.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR08 Part time

Art.65 L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può accordare al Personale delle aree professionali un'elasticità dell'orario di entrata giornaliera nell'ambito di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità produttiva di appartenenza. L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nello stesso giorno ovvero in altre giornate, ma comunque nel corso della settimana lavorativa, con modalità tali da garantire il rispetto del complessivo orario settimanale di lavoro, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione nella singola giornata. In caso di impossibilità da parte del Personale di effettuare, per qualsivoglia causale, il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con deduzione dal montante di "banca delle ore" o di permesso frazionato in essere. periodi non recuperati con le suindicate modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili. Non può in ogni caso fruire della suddetta elasticità il Personale addetto a turni ovvero con orario compreso nel nastro extra standard, nonché con contratto di lavoro a tempo parziale.

3)Art. 88 La disciplina di cui all'Articolo 26 del C.C.N.L. 11/7/99 è integrata come segue:

- a) il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere di fruire di un'elasticità di 45 minuti in entrata, con correlativo spostamento dell'orario di uscita, fermo restando che ove tale istanza sia riscontrata positivamente si procede ad inserire la relativa clausola nel contratto che regola il rapporto di lavoro;*
- b) al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale addetto allo sportello con mansioni di introito ed esborso valori, l'indennità di rischio viene erogata, commisurata al numero di ore lavorate, con le stesse modalità previste per il Personale con contratto di lavoro a tempo pieno che svolge le predette mansioni.*

Art. 89 Costituiscono criteri di priorità - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per:

- 1) assistenza figli handicappati;*
- 2) assistenza figli di età tra 0 e 3 anni, anziani, handicappati o malati, malati cronici;*
- 3) assistenza figli tra 3 e 10 anni, gravi motivi di salute dei richiedenti;*
- 4) motivi di studio od altri gravi motivi personali dei richiedenti.*

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali:Le Organizzazioni Sindacali, con riferimento alle priorità nella formazione della graduatoria rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda tenga conto, fermi restando gli attuali criteri, del numero di figli frequentanti la scuola dell'obbligo.

L'Azienda prende atto della raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali.

Il rappresentante sindacale non ha potuto rispondere alle domande relative all'accordo perché nel 2006 la San Paolo IMI è stata acquistata dall' Intesa San Paolo e per questo motivo non esiste più traccia dell'accordo

L'azienda risponde dicendo che Intesa San Paolo è nata nel 2007 e le due aziende (Intesa e San Paolo IMI) avevano trattamenti difformi.

SCHEDA N°20

- AZIENDA: **Shimano Italia**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Briga Novarese (NO)
- DATA STIPULA: 12/09/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Sig. HIRATA, l'Ing. Brigatti, la sign. Adami e il Rag. Filippiero in rappresentanza della SHIMANO ITALIA SPA di Briga Novarese e i Sigg. Lavuti, Gioria e Galasso delle R.S.U.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06 Salario variabile per obiettivi produttivi

“Esaminate in sede aziendale condizioni produttive e occupazionali, tenuto conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, le parti hanno concordato l'istituzione di un premio di risultato aventi le seguenti caratteristiche generali.

Il premio è annuale e sarà calcolato con riferimento alla redditività aziendale calcolata come rapporto tra fatturato netto e costo del lavoro.

Il premio sarà calcolato con riferimento ai risultati ottenuti nell'anno precedente a quello di erogazione”³⁶.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE07 Salario variabile collegato alla presenza

“PREMIO DI PRESENZA. Si concorda che il premio di presenza di cui agli accordi del 15.07.88 e del 01.03.96 continua a decorrere con la modalità e con gli importi attualmente in vigore”.

³⁶ In merito a questo punto l'accordo illustra in modo dettagliato i meccanismi di calcolo utilizzati per il calcolo del premio di produttività.

Il rappresentante sindacale non ha potuto rispondere alle domande relative all'accordo perché non c'è più l'unità locale. Non abbiamo quindi potuto verificare.

SCHEDA N°21

- AZIENDA: **Successori Reda**

- FORMA GIURIDICA: s.p.a.

- COMUNE: Biella

- DATA STIPULA: 19/10/01

- SETTORE PRODUTTIVO: tessile, abbigliamento, calze, maglie, lana

- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo integrativo**

-SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO:

La Successori Reda S.p.a. rappresentata dai signori, Botto Poala Francesco, Galoppo Alberto e Gilone Fabrizio ed i componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria signori Falsitta Marina, Fusaro Massimo, Lanzone Patrizia, Leo Giuseppina, Platini Giuseppe, Rege Daniel, Ruini Ramona e Tosin Nadia

-TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: **Or08, Part-time**

“Art.8: Part-time.Trova applicazione quanto previsto dall’art. 41 del contratto nazionale di lavoro stipulato in data 19.05.2000”.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

...Per niente

.....In parte

.....Del tutto

L'effetto positivo è legato al fatto che tutti coloro che hanno fatto richiesta di part-time sono stati accontentati. In questo modo l'azienda assicura alle donne la possibilità di prendersi cura della propria famiglia.

L'effetto negativo è derivante dal fatto che non è chiaro perché non ci sono ruoli di responsabilità assegnati alle donne.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo è legato al fatto che è migliorato lo spirito di appartenenza e il legame Azienda/dipendenti. Inoltre la condivisione degli obiettivi e la reciproca fiducia nell'adoperarsi per raggiungerli ha permesso di accrescere la capacità dell'azienda di affrontare il mercato e le sue sfide. Si può ipotizzare anche una diminuzione del turn-over, ma questo dato andrà analizzato dopo la normalizzazione della situazione produttiva del settore.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Pa01, Pari opportunità/azioni positive

“Art. 9, Pari opportunità. In applicazione alla legge n. 125/91, le parti convengono di favorire azioni positive per la pari opportunità del personale femminile, con particolare riferimento a ruoli di responsabilità sia nel settore produttivo che in quello tecnico-amministrativo.

Per la parte economica: In relazione al Protocollo indicato in premessa si individuano in

- *riduzione del tasso di assenze;*
- *miglioramento del livello qualitativo della produzione;*

Gli obiettivi da perseguire e al cui raggiungimento correlare le erogazioni economiche dell'Accordo”.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Nel settore produttivo l'accordo è applicato in modo standard. Le donne però non svolgono ruoli di responsabilità. Per esempio non vi sono capo tessitura donna. Solitamente svolgono ruoli classici: rammendo, orditura. Al di là di questi non vi sono altri ruoli assegnati alle donne. Nel settore amministrativo non è noto il grado di attuazione dell'accordo.

Risposata aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Vedi il tema 1 per gli aspetti positivi e negativi.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Te06, Salario variabile per obiettivi produttivi

Parte non leggibile

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo deriva dal fatto che l'accordo permette all'azienda di non fare discriminazioni.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Vedi il tema 1 per gli aspetti positivi e negativi.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Te07, Salario variabile collegato alla presenza

*“Art.10, Premio di presenza
Si concorda di modificare come segue i valori del premio istituito nell'accordo del 26.05.95 che sostituiva quello previsto dall'Accordo Territoriale Biellese del 17.10.80. Il premio sarà erogato in due parti.*

Il valore del premio si determinerà considerando le ore di effettiva presenza (ordinaria + straordinaria), nonché le ore di assemblea, permesso sindacale retribuito, infortunio, donazione sangue e le mezz'ore di riposo per i turnisti³⁷”

Nel testo dell'accordo sono riportate le tabelle per il calcolo del premio qualità, del premio presenza mensile e del premio presenza annuale.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli aspetti positivi vedi il tema 1.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Vedi il tema 1 per gli aspetti positivi e negativi.

³⁷ L'accordo non è del tutto leggibile nella banca dati.

SCHEDA N°22

- AZIENDA: **Util industries Spa**
- FORMA GIURIDICA: S.p.A.
- COMUNE: Villanova d'Asti
- DATA STIPULA: 12/07/2004
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanica
- CLASSE DIMENSIONALE: Da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo**

SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Util Industries S. p.A. nella persona del direttore Finessi Oscar e la RSU aziendale nelle persone dei sigg. Carelli Vito, De Palma, Domenica, Fiorin Venerina, Garufo Rocco, Lombardi Roberta, Masi Pasquale, Perotta Donato e Spina Prospero.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR08, Part time

Relativamente all'applicazione dei seguenti argomenti: part-time, banca ore, flessibilità delle turnazioni, lavoro notturno, legge 104, agevolazioni dei lavoratori studenti.

L'azienda si impegna al rispetto di quanto previsto, su tali argomenti, dal CCNL per le aziende metalmeccaniche, sistema Confindustria attualmente in vigore e successive modifiche.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Uno degli aspetti positivi è che un numero consistente di persone è stata assunta a tempo indeterminato. In secondo luogo le regole sono migliorate rispetto al contratto nazionale.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03, Banca ore

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01, Flessibilità d'ingresso

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°23

- AZIENDA: **Util**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Villanova
- DATA STIPULA: 15/09/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- **SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Società UTIL Industries S.p.A., rappresentata dai Sig, Oscar Finessi, ed i lavoratori della predetta Società, rappresentati dai Signori: V. Fiorin. R. Garufo, P. Spina, D. Perrotta. R. Lombardi quali componenti la R.S.U**
- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

La franchigia di 32 ore prevista dal vigente CCNL in materia di "banca ore" viene abolita e pertanto tutte le ore di straordinario potranno confluire nella banca ore. Le richieste di accantonamento o pagamento delle ore di straordinario individualmente prestate dovranno essere trasmesse all'Ufficio Personale a decorrere dal corrente mese di settembre e saranno considerate valide fino a revoca scritta da parte del lavoratore.

Per quanto non espressamente indicato nel presente accordo sarà applicato quanto previsto dal CCNL 08/06/1999 in merito all'Istituto della Banca Ore e pertanto:

- 1. Qualora non pervenga comunicazione alcuna, le ore di straordinario lavorate verranno liquidate nel periodo di paga successivo al bimestre utile per richiedere l'accantonamento.*
- 2. La richiesta di accantonamento in banca ore potrà essere presentata sia nel mese in cui sono state prestate le ore di straordinario, sia in quello successivo.*
- 3. Ai dipendenti che avranno presentato la richiesta di pagamento, le ore di straordinario saranno pagate nel mese in cui è pervenuta la richiesta.*

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo è stato attuato solo in parte perché poche persone entrano a fare parte della banca in quanto preferiscono farsi pagare gli straordinari.

L'effetto positivo è che ha dato risultati migliori rispetto al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Effetti negativi non ce ne sono stati.

SCHEDA N°24

- AZIENDA: **Util industries Spa**
- FORMA GIURIDICA: S.p.A.
- COMUNE: Villanova d'Asti
- DATA STIPULA: 22/07/2004
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanica
- CLASSE DIMENSIONALE: Da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Util industries spa nella persona del direttore generale Finessi Oscar e la RSU aziendale nelle persone dei sigg. Carelli Vito, Casentino Emilia, De Palma Domenico, Lannunziata Pasquale, Lombardi Roberta, Lo Tufo Ciriaco, Mastrandrea Gianluca e Scardilla Antonino.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: DS02,Maternità/Paternità

Permessi per la nascita del figlio. In occasione della nascita del primo figlio, con consegna di idonea documentazione anagrafica, viene riconosciuto un permesso retribuito dall'azienda di 8 ore non frazionabili.

Maternità/paternità facoltativa. Ad integrazione di quanto disposto dalle vigenti norme di legge in materia, a decorrere dal 1 Gennaio 2004, si riconosce un ulteriore periodo di aspettativa facoltativa non retribuita di mesi 1, previa richiesta scritta da parte del dipendente interessato. Durante il suddetto periodo di aspettativa, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Nei casi in cui è stato richiesto è sempre stato concesso.

Gli effetti dell'accordo sono stati sicuramente positivi. È un accordo che sul tema maternità/paternità ha permesso di estendere l'accessibilità a questi benefici a chiunque ne avesse bisogno. Ha avuto per questo ripercussioni positive perché ha portato a delle migliorie.

SCHEDA N°25

- AZIENDA: **Valeo S.p.a.**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Cuneo
- DATA STIPULA: 19/06/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Valeo s.p.a. di Mondovì assistita dall'Unione Industriale di Cuneo e le R.S.U. dello Stabilimento di Mondovì assistite dalle Segreterie Provinciali FIOM – C.G.I.L. e FIM – C.I.S.L.
- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01, Flessibilità d'ingresso

Le parti hanno proceduto ad un esame della situazione produttiva ed occupazionale dell'Azienda e, in questo contesto, hanno manifestato il comune intento di individuare uno strumento di flessibilità che consenta di incrementare l'occupazione.

Al fine di raggiungere tale obiettivo di incrementare l'occupazione si conviene quanto segue:

- *in deroga a quanto previsto dall'art. 1 bis – punto B - Disciplina Generale – Sezione Terza CCNL Industria Metalmeccanica – il numero massimo di rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato, stipulati ai sensi dell'articolo testè citato, in attuazione dell'art. 23 della legge 56/87 non potrà superare il 18% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato.*
- *Il presente accordo ha decorrenza dalla data odierna fino al 31/12/200*
- *Entro il mese di gennaio 2001 le parti si incontreranno per una verifica del presente accordo.*

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

La flessibilità d'ingresso è stata applicata solo per gli impiegati e non per gli operai perché con i turni non possono.

L'effetto positivo riscontrato è che le donne hanno potuto conciliare il tempo del lavoro e quello dedicato alla famiglia, infatti questo strumento è stato utilizzato soprattutto dalle donne.

Non ci sono stati effetti negativi

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEMA N°26

- AZIENDA: **Valeo S.p.a.**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Cuneo
- DATA STIPULA: 03/10/2008
- SETTORE PRODUTTIVO: Metallmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Valeo s.p.a. di Mondovì assistita dall'Unione Industriale di Cuneo e le R.S.U. dello Stabilimento di Mondovì assistite dalle Segreterie Provinciali FIOM – C.G.I.L. e FIM – C.I.S.L.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01, Pari opportunità/Azioni positive

AZIONI POSITIVE. Un progetto particolarmente focalizzato sulle azioni positive per personale femminile appartenente alla categoria "operaia", in base al precedente CCNL, verrà preparata dall'azienda e sarà presentato, discusso e verificato con la RSU entro il 30 Giugno 2009, prima del suo avvio. Verifiche tra azienda e RSU saranno realizzate periodicamente nel corso della sua attuazione. Il progetto si concluderà nell'ambito di vigenza del presente accordo. Obiettivo dell'iniziativa sarà quello di agevolare l'acquisizione di competenze professionali atte all'adibizioni a mansioni inquadrabili in livelli superiori (ad. 4° e 5°).

OO.SS. ed azienda si adopereranno al fine di rendere il progetto compatibile con i requisiti richiesti dalle vigenti normative, anche ai fini di ottenere i previsti finanziamenti, in funzione dell'erogazione o meno dei quali verranno definiti il numero di persone coinvolte, dei corsi da effettuare e l'estensione degli stessi. Sui punti oggetto del presente paragrafo 2 verranno realizzate verifiche periodiche tra Azienda e RSU.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo è solo sulla carta perché è un accordo sofferto, scritto in maniera sofisticata. Complicato sotto tutti gli aspetti. Molto lasciato all'interpretazione. Dipende molto dall'interpretazione che viene data dell'azienda.

Non è stato ottenuto nessun effetto.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01, Orario contrattuale aziendale, flessibilità in ingresso

Clausole elastiche e flessibili: con il presente accordo si prevede espressamente la possibilità che ai contratti di lavoro "part-time" vengano apposte clausole che consentono di effettuare variazioni della dislocazione temporale dell'orario di lavoro o incrementi della durata della prestazione lavorativa (compreso il lavoro supplementare). In tal caso l'Azienda si impegna ad acquisire il consenso del singolo lavoratore. Relativamente a quanto sopra, il dipendente potrà richiedere con congruo preavviso il ritorno al regime orario precedente a tale variazione e la richiesta sarà valutata positivamente, fatto salvo il rispetto dei tempi tecnici necessari

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti vedi il tema 1.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

3) OR08, Part-time

A) Part-time di emergenza: tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive aziendali e di reparto, la Società, in caso di circostanze di gravità, valuterà positivamente la temporanea trasformazione dei contratti a tempo pieno in tempo parziale, per periodi limitati ed in ogni caso non superiori a tre mesi.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

X	□	□
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti vedi il tema 1.

Risposta aziendale

□	□	X
...Per nienteIn parteDel tutto

L'aspetto positivo è legato al fatto che questa misura è utilizzata soprattutto dalle donne che hanno sempre bisogno di questo specifico contratto. Inoltre è previsto un part-time di emergenza per situazioni familiari particolari ed improvvise. Questo però può essere chiesto al massimo una volta.

Un altro aspetto positivo è legato alla formazione, in particolare per le operaie, per permettere loro di migliorare la loro qualifica e la loro posizione.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06, Salario variabile per obiettivi produttivi

PREMIO DI RISULTATO. Le parti hanno effettuato l'esame preventivo delle condizioni produttive ed occupazionali e delle prospettive aziendali, tenendo conto delle prospettive aziendali, tenendo conto delle esigenze di competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, convengono pertanto sull'opportunità di istituire un premio aziendale legato ad obiettivi.

Il sistema di calcolo fa riferimento a: risultati conseguiti dai singoli reparti; misurazione delle performance ottenute rispetto al periodo precedente ed agli obiettivi di budget; impatto della qualità del cliente, impatto presenza individuale. Il valore del premio di risultato così come determinato sulla base dell'andamento dei tre parametri indicati, per la parte eventualmente

eccedente l'importo di euro 1500, verrà riproporzionato individualmente sulla base della Presenza mensile (avendo a tal fine ogni tipo di assenza, retribuita e non retribuita, ad esclusione di ferie/Par, assemblee e permessi sindacali, permessi donazione sangue, maternità obbligatoria, permessi ex lege 104/1992 ed effettuati i necessari riproporzionamenti in caso di CIG/CIGS) in misura di euro 2,5 al giorno lordi nel limite di euro 500 max anno in relazione al valore massimo di erogazione del premio di risultato(2.482) ed effettuati viceversa i necessari riproporzionamenti in caso di erogazione inferiore.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

I parametri sono difficili da raggiungere, anche per colpa della cassa integrazione e della crisi economica. Per questo è difficile ottenere i premi di risultato.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Il salario variabile è previsto per tutti i lavoratori.

5)TE07, Salario variabile collegato alla presenza.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e gli effetti vedi il tema 1.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

SCHEDA N°27

- AZIENDA: **YKK ITALIA**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Prarolo (VC)
- DATA STIPULA: 23/11/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Direzione della YKK ITALIA S.P.A. rappresentata dal Sigg. Michele Santarella e la R.S.U. dello stabilimento stesso.

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

P.A.R., BANCA ORE, PERMESSI
I permessi annui retribuiti seguono la normativa prevista dal C.C.N.L. 8 giugno 1999 per l'industria metalmeccanica privata e di installazione impianti.
In deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. le parti si atterranno a quanto segue:

- *i permessi saranno concessi nel limite del 10% del personale addetto al turno.*

il numero degli aventi diritto giornalmente sarà determinato esclusivamente dal personale occupato nel reparto per ogni turno di lavoro (...parte non leggibile)

STATO DI ATTUAZIONE:

...Per nienteIn parteDel tutto

Il motivo dell'attuazione parziale è legata al fatto che i permessi retribuiti, da accordo erano presenti, ma poi venivano concessi solo in parte con la giustificazione da parte dell'azienda di un non raggiungimento del picco di produttività.

Gli effetti sono negativi perché c'è stata un'attuazione apparente.

SCHEDA N°28

AZIENDA: **Urmel domus**

-FORMA GIURIDICA: s.p.a

-COMUNE: Torino

-DATA STIPULA: 12/05/00

-SETTORE PRODUTTIVO: metalmeccanico

-CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti

-DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo aziendale**

-SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: La società Urmel Domus S.p.A. rappresentata dall'ing. Sergio Bernardini le RSU nelle persone dei sig.ri Bruno Dal Bo e Francesca Laniero.

-TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OC08; Part time

“Orario part-time: La cornice di riferimento della materia è il Digs di recepimento della Direttiva 97/81/Ce sul lavoro part-time, che prevede le modalità del tempo parziale e le relative tutele. L'azienda risponderà entro 45 giorni alle richieste di trasformazione del lavoro da tempo pieno a parziale. Con i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale in forza dei casi previsti dal CCNL (PART-TIME, comma 1), l'azienda è disponibile a concordare - con apposito accordo scritto da sottoscrivere al momento della trasformazione la facoltà del lavoratore di richiedere il ritorno al tempo pieno qualora le condizioni di cui sopra vengano a cessare entro i 18 mesi dall'inizio del part-time. I criteri oggettivi di cessazione della condizione verranno precisati nel corpo dell'accordo scritto iniziale. Rimangono impregiudicate eventuali condizioni di miglior favore previste dalla legge.”

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'effetto positivo riscontrato è legato al fatto che le richieste delle persone sono state accolte e quindi svolgono il loro lavoro in modo più sereno.

CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Orario contrattuale aziendale, flessibilità in ingresso

“Flessibilità in entrata per impiegati/ operai non produttivi. A partire dal 1 luglio 2000 si farà la flessibilità in ingresso di 30 minuti, da recuperarsi con un pari prolungamento del normale orario di lavoro in due scaglioni di 15 minuti ciascuno.

Tale flessibilità è disponibile per i soli impiegati ed operai non legati al ciclo produttivo.

I reparti considerati parte del ciclo produttivo sono precisati in Nota1. Orari speciali concessi a fronte di necessità di orario degli asili possono prevedere modalità di recupero diverse da quella generale relativa alla flessibilità. Rimangono in atto i precedenti accordi aziendali per chi non attua la flessibilità, e in particolare per i pendolari F.S.)³⁸”

CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Salario variabile per obiettivi produttivi

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli effetti vedi il tema 1.

“Premio di risultato: Il premio di risultato concordato fra le parti sarà erogato con le competenze del mese di maggio di ogni anno per la quota fissa, e con le competenze del mese di Settembre per la parte variabile del premio. La parte variabile è composta di tre elementi:

-Crescita dei Ricavi delle vendite e delle prestazioni.

Come valore di riferimento si assume la media mobile dei tre anni precedenti (quale risultante dai bilanci aziendali), in cui il valore di ciascun anno è attualizzato secondo l'indice ISTAT dei prezzi alla produzione per il settore Apparecchi elettrici e di precisione.

-Crescita della Produzione pro capite (calcolata come somma delle prime due voci del Conto Economico divisa per il numero medio di lavoratori iscritti allibro matricola nell'anno).

³⁸ *Magazzino Componenti, Collaudo entrante, Magazzino P.F., Collaudo P.F*

*Come valore di riferimento si assume la media mobile dei tre anni precedenti ~~attualizzata~~ secondo l'indice ISTAT dei prezzi alla produzione per il settore *Apparecchi elettrici e di precisione*.*

-Time to market: scostamento medio fra le settimane consuntive e le settimane previste dai piani di progetto circa il tempo intercorrente fra emissione specifica tecnica e versamento preserie a magazzino”.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli effetti vedi il tema 1.

SCHEMA N°29

- AZIENDA: **Lottomatica**
 - FORMA GIURIDICA: S.p.A
 - COMUNE: Torino
 - DATA STIPULA: 20/12/2005
 - SETTORE PRODUTTIVO: Metallmeccanica
 - CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
 - DENOMINAZIONE ACCORDO: **Ipotesi di accordo**
 - SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Direzione Aziendale di Lottomatica S.p.A., Lottomatica Sistemi S.p.A. e Lottomatica Italia Servizi S.p.A. ed i Rappresentanti dei lavoratori delle tre Aziende
- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità /Azioni positive

La Commissione Pari Opportunità costituita sulla volontà di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro ha lo scopo di:

1. *studiare la fattibilità di proposte di azioni positive condivise da intraprendere al*
2. *fine di realizzare le condizioni di pari opportunità, in armonia con le finalità*
3. *della legge n. 125/91 fra cui iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità*

STATO DI ATTUAZIONE:

X	□	□
...Per nienteIn parteDel tutto

Il motivo per cui l'accordo non è stato attuato per niente è che sono saltate tutte le commissioni. Subito sono partite ma poi sono cessate.

Ora si sta abbozzando un nuovo contratto integrativo anche se le rappresentanze sindacali non sono molto fiduciose.

L'azienda è molto attenta al tema delle pari opportunità ma quando arriva il momento di far partire le commissioni diventa restia.

Fattori positivi e negativi non ce ne sono perché l'accordo non è mai stato realizzato.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Orario contrattuale aziendale, flessibilità d'ingresso

La Commissione su sistema di orari ha i seguenti compiti:

1. analizzare le necessità di flessibilità della prestazione di lavoro in relazione

2. alle esigenze tecniche e organizzative dell'azienda, contemperandole a quelle

3. dei lavoratori interessati con particolare riferimento alle nuove professionalità

4. legate ai nuovi processi produttivi;

1. monitorare l'andamento dei contratti a tempo parziale e del mantenimento del

2. corretto equilibrio tra le prestazioni a tempo pieno e quelle a tempo parziale, in

3. connessione con l'organizzazione delle attività e dei processi cui si riferiscono,

4. nell'ottica di ottimizzare il livello della qualità del servizio;

1. in funzione dell'evoluzione delle caratteristiche del servizio, monitorare e

2. proporre diverse possibili articolazioni degli orari con particolare riferimento

3. allo schema delle turnazioni, in connessione con l'organizzazione delle attività e dei processi cui si riferiscono.

STATO DI ATTUAZIONE:

X

...Per niente

.....In parte

.....Del tutto

Per i motivi e i fattori positivi e negativi vedi il Tema 1.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA02 Molestie

La commissione Mobbing ha il compito di avviare adeguate ed opportune iniziative ai fine di:

- 1. verificare la presenza di casi di Mobbing in azienda , ed attivare la raccolta di tutti i dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno in azienda;*
- 2. contrastare la diffusione di tali situazioni per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato;*
- 3. 3. migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro*

STATO DI ATTUAZIONE:

X	□	□
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi e i fattori positivi e negativi vedi il Tema 1.

SCHEDA N°30

- AZIENDA: **Michelin**
 - FORMA GIURIDICA: S.p.A
 - COMUNE: Torino
 - DATA STIPULA: 23/05/2001
 - SETTORE PRODUTTIVO: Gomma e plastica
 - CLASSE DIMENSIONALE: Oltre 5.000 addetti
 - DENOMINAZIONE ACCORDO: **Verbale di accordo**
 - SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: MICHELIN italiana spa, assistita dall'unione industriali di Torino e la segreteria regionale della FULC (FILCEA/CGIL, FLERICA/CISL e UILCEM/UIL), è rappresentata dai sigg. Furfaro, Rossetti e Giura, unitamente alla Fulc comprensuale di Torino, Alessandria e Cuneo ed alle Rappresentanze Sindacali degli stabilimenti di Alessandria, Cuneo, Torino/Stura, Torino/sede centrale e Milano
- **TEMI:**
- 1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06 Salario variabile per obiettivi produttivi

PREMIO DI RISULTATO Si concorda di rinnovare il premio di risultato esistente per gli 2001/2002/2003/2004. Il nuovo premio avrà, quindi, durata quadriennale e sarà erogato secondo le modalità concordate qui appresso. Le parti convengono che l'andamento del premio di risultato nei quattro anni precedenti suggerisce di mantenere invariati i criteri finora utilizzati. Inoltre, a far data dal 2001 e a titolo sperimentale, si istituirà un nuovo elemento economico destinato alla gestione degli stabilimenti interessati e legato ad obiettivi specifici che saranno ogni anno individuati nelle singole realtà produttive in coerenza con i piani industriali. I parametri e gli obiettivi da definire a livello di stabilimento dovranno essere individuati per il primo anno entro il 15 luglio 2001 ed entro il mese di febbraio per gli anni successivi. L'andamento degli indici relativi ai parametri del presente premio di risultato sarà oggetto di monitoraggio da parte delle commissioni bilaterali, che nel corso di incontri periodici analizzeranno i dati necessari all'esame dei risultati. L'azienda, al fine di agevolare la comprensione dell'andamento degli indici, fornirà i dati previsionali ed a consuntivo relativi agli organici, alle ore lavorate/lavorabili, al mix

produttivo, agli investimenti realizzati, alle modifiche organizzative ed al tasso di assenteismo. Qualora insorgessero eventi eccezionali ed imprevedibili o venissero introdotte modifiche tecniche e/o organizzative tali da incidere significativamente sui risultati perseguibili, le Parti si incontreranno per esaminare l'effettiva rispondenza degli indici e/o obiettivi alla reale situazione. Le decorrenze e gli importi riferiti agli obiettivi come sopra individuati sono riportati nella tabella seguente.

IMPORTI LORDI IN LIRE

<i>ANNO</i>	<i>PARTE FISSA</i>	<i>PARTE VARIABILE</i>	<i>TOTALE</i>	
		<i>PRODUTTIVITÀ</i>	<i>OBIETTIVI STABILIMENTO</i>	
<i>2001</i>	<i>850.000</i>	<i>1.600.000</i>	<i>200.000</i>	<i>2.650.000</i>
<i>2002</i>	<i>850.000</i>	<i>1.700.000</i>	<i>200.000</i>	<i>2.750.000</i>
<i>2003</i>	<i>850.000</i>	<i>1.800.000</i>	<i>200.000</i>	<i>2.850.000</i>
<i>2004</i>	<i>850.000</i>	<i>1.800.000</i>	<i>200.000</i>	<i>2.850.000</i>

Gli importi sopra indicati sono relativi al livello F; gli importi per gli altri livelli si f ricavano con la parametrizzazione definita nell'Accordo del 02/07/1997 istitutivo del Premio. Si precisa che l'importo di L.200.000 relativo agli obiettivi di stabilimento verrà erogato nello stesso anno di maturazione. Qualora l'importo di cui al comma precedente sia collegato alla produttività, il pagamento degli importi complessivamente maturati sarà effettuato con le Modalità già in atto riferite al precedente premio di risultato.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

 X
 ...Per niente In parte Del tutto

L'effetto negativo è legato al fatto che, rispetto agli obiettivi dell'intesa la Michelin non accetta che essi siano oggetto di contrattazione. Ciò determina una situazione di differenziazione ossia c'è un andamento differenziato a seconda dello stabilimento.

L'effetto positivo è che dal punto di vista della gestione l'accordo ha consentito di ridurre gli effetti negativi.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR 01Orario contrattuale aziendale, flessibilità d'ingresso.

ORARIO FLESSIBILE (giornalieri)

Con riferimento alla richiesta di flessibilità dell'orario di lavoro, l'Azienda è disponibile alla sperimentazione in uno stabilimento ai fini di una possibile normativa omogenea di Gruppo.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Su questo tema l'accordo s'intende attuato solo in parte perché ha di fatto interessato solo alcuni stabilimenti.

Gli effetti positivi si sono riscontrati solo nei riguardi dei lavoratori giornalieri perché i turnisti non possono accedere a tale misura. Questo è sicuramente un limite.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per chi deve bollare, per esempio, l'effetto positivo è legato alla possibilità di bollare in ritardo

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

BANCA ORE

L'Azienda si dichiara disponibile a che le ore di straordinario accumulate nella banca ore possano essere compensate (fruite) a partire dal mese successivo a quello in cui sono state prestate, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative proprie dell'azienda e dei reparti/uffici di appartenenza.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

In relazione a tale tema l'accordo s'intende attuato solo in parte perché in un primo momento è stato realizzato poi riguardava solo più alcune persone.

Gli elementi positivi riguardano una maggiore possibilità di gestione. C'è stata una riduzione della gestione della cassa integrazione.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità/Azioni positive

PARI OPPORTUNITÀ»

Le Parti ritengono che lo sviluppo di pari opportunità in azienda sia un obiettivo da condividere sia sotto il profilo organizzativo che dello sviluppo dei diritti individuali. L'avvenuta attivazione in tutti gli stabilimenti dei Comitati Pari Opportunità rappresenta un'importante iniziativa che potrà apportare un concreto contributo alla realizzazione di azioni positive. Ferme restando le previste competenze dei singoli Comitati Pari Opportunità, le Parti ritengono che sia opportuno definire a livello di gruppo un'azione di coordinamento strumenti e informazioni per l'individuazione di eventuali progetti da presentarsi agli organi competenti per i finanziamenti previsti dalla vigente normativa.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

...Per niente In parte Del tutto

In relazione a tale tema l'accordo è considerato attuato solo in parte perché l'azienda ha pagato il presso della ristrutturazione.

L'aspetto positivo è connesso al fatto che l'accordo ha favorito la gestione delle esigenze delle lavoratrici. Occorre precisare però che generalmente le donne esercitano ad un livello più basso rispetto agli uomini. Ciò è connesso ad un limite dell'azienda. Ad una sua resistenza. In generale comunque la percentuale di manodopera femminile è comunque molto bassa.

Risposta aziendale

 X
...Per niente In parte Del tutto

Il motivo per il quale l'accordo s'intende attuato solo in parte è che l'azienda in generale è abbastanza "maschilista"

SCHEDA N°31

- AZIENDA: **Allianz Subalpina**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Torino
- DATA STIPULA: 31/10/2001
- SETTORE PRODUTTIVO: Assicurativo
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Contratto integrativo aziendale per il personale amministrativo non dirigente**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità /Azioni positive

Art. 8 - PARI OPPORTUNITA' Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile di cui alla Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" ed alla dichiarazione congiunta dell'ANIA e delle OO.SS. dell'allegato 16 al vigente CCNL, si specifica quanto segue:

a) l'Azienda ritiene che vadano rafforzate le condizioni per una più rilevante presenza del predetto personale nelle imprese, in armonia con le attuali disposizioni legislative in materia;

a) l'Azienda, ritenendo opportuno attribuire un'attenzione particolare a quanto scritto nella predetta dichiarazione congiunta, ed al fine di favorire una costante crescita del personale femminile tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale, dà la propria disponibilità alla costituzione di una Commissione aziendale paritetica sulla materia con compiti consultivi e propositivi.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Come effetto positivo si è riscontrato un incremento molto sostanzioso nella percentuale di donne occupate. Queste migliorie si sono verificate non solo nell'occupazione ma anche nelle condizioni di lavoro.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: DS02 Maternità, paternità

Art. 10 - PERMESSI

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL, si precisa che le 8 ore annue di permesso retribuito potranno essere utilizzate, a giornate o a mezz'giornate, anche dai lavoratori non facenti parte della sezione B dell'Area professionale A.

Nel caso di malattie del bambino si estende, dietro presentazione di certificato medico, il disposto del 2° comma dell'art. 7 della legge 30.12.1971, n° 1204, sino al compimento del sesto anno di età; tale estensione è da considerarsi permesso non retribuito.

Inoltre, l'Impresa concederà, ai lavoratori che abbiano necessità di sottoporsi a visite mediche, terapie ed accertamenti diagnostici atti a rilevare uno stato d'infermità insorto o temuto, permessi retribuiti sempre ché non sia possibile sottoporvisi in orari non lavorativi e sia prodotta idonea documentazione comprovante che le prestazioni sono state effettuate in orari coincidenti con i permessi richiesti.

In merito alla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 sulle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", s'intende integralmente recepita e pertanto integra qualsiasi norma sulla materia, sia nel presente CLA che nel CCNL.

Nota a Verbale n. 1

Fermo quanto previsto al 2° comma che precede, l'Azienda si impegna a valutare per casi effettivamente eccezionali, anche casistiche riguardanti bambini di età superiore ai 6 anni.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR01 Flessibilità d'ingresso

Art. 24 - PERSONALE NON SOGGETTO ALL'ORARIO ELASTICO

Per tutto il personale, con figli in età scolare non superiore ai 14 anni ed a quello residente fuori dalla città nella quale è ubicata l'unità produttiva, intesa come sede di lavoro di appartenenza, è confermato l'orario agevolato che consente di posticipare l'entrata e/o anticipare l'uscita con conseguente recupero mensile.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Questa misura ha avuto effetti positivi perché le donne hanno avuto maggiori possibilità di scelta sull'orario e questo ha facilitato la conciliazione tra tempi di lavoro e quelli dedicati alla famiglia, migliorando notevolmente la vita personale delle dipendenti.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR03 Banca ore

Art. 26 - BANCA ORE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 110 del vigente CCNL, l'eventuale residuo non goduto entro la fine dell'anno di maturazione dovrà essere consumato prioritariamente rispetto alle altre causali di assenza retribuita (ferie, ex festività, etc.).

Per residui inferiori alla mezza giornata - ai fini del consumo prioritario - sarà possibile il cumulo anche con ore di banca ore maturate nel nuovo anno.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'aspetto positivo è legato al fatto che la banca ore permette di avere delle giornate intere di permessi retribuiti che a fine anno si possono trasformare in ferie.

L'aspetto negativo riguarda invece un limite sullo straordinario perché c'è una franchigia di ore. Le prime ore, infatti, non vengono retribuite come straordinario e quindi non danno diritto a quel 20 – 30% in più.

5) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Or08Part time

Art. 27 - TEMPO PARZIALE

A tutto il personale assunto a tempo indeterminato, con esclusione del personale con grado e quello regolato dalla nota a verbale del vigente art. 98 CCNL, è consentito richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, quando possa documentare e/o trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- a) genitore di figli in età prescolare, scolare e sino al termine della scuola d'obbligo;*
- b) necessità di assistere - con riferimento a quanto previsto dal D.lgs. 25.2.2000 n.61 come successivamente modificato dal D.lgs. 26.2.2001 n. 100 - familiari e/o parenti stretti, entro il secondo grado di parentela;*
- c) lavoratori studenti;*
- d) prestazione di volontariato;*
- e) per altri fondati motivi personali.*

L'accoglimento della domanda, presentata per iscritto con un preavviso di almeno due mesi sulla prevista data iniziale, salvo particolari casi di necessità, resterà subordinata alla compatibilità con le esigenze organizzative e/o produttive aziendali che l'Impresa s'impegna a superare anche in funzione della piena disponibilità del/la lavoratore/trice al cambiamento di mansioni, purché equivalenti; nonché al trasferimento a diversa unità, nell'ambito della stessa sede, sia al momento del passaggio a tempo parziale, sia all'atto dell'eventuale ritorno a tempo pieno.

La facoltà di usufruire del part-time è data ai lavoratori appartenenti al 1°-2°-3°-4°.

Saranno inoltre ammesse le richieste di lavoratori che inquadrati nel 5° livello svolgano attività specialistiche e non di coordinamento di altri lavoratori .

Il periodo minimo per usufruire del part-time non potrà essere inferiore ai due anni.

Il rientro a tempo pieno potrà avvenire prima della scadenza e dovrà essere richiesto con due mesi di preavviso.

Sono previsti i tipi di orario settimanale, pari a 20 ore o 25 ore su cinque giorni la settimana: in entrambi i casi la prestazione deve essere effettuata, continuativamente, o nella sola mattinata o nel pomeriggio dal lunedì al venerdì.

Per eventuali ed altre situazioni eccezionali, sarà concordato un part-time "verticale" allo scopo di superare le difficoltà logistiche che dovessero ostacolare lo svolgimento dell'attività lavorativa e per soddisfare esigenze che saranno valutate con il lavoratore/trice interessato.

Ai lavoratori a tempo parziale, la retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa per tutte le voci retributive; non sarà invece corrisposto il "buono pasto".

Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali, il TFR.

Il preavviso sarà applicabile nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità ostitutiva sarà invece corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata

Ai lavoratori a tempo parziale sarà estesa - laddove spettante - la disciplina già prevista dal presente CLA per i lavoratori studenti esclusivamente per quanto attiene ai rimborsi nella loro interezza

Per i lavoratori a part-time, l'orario di lavoro nelle giornate semifestive sarà ridotto nella stessa proporzione in cui è ridotta la normale prestazione

Il contratto potrà essere trasformato in rapporto a tempo pieno, purché esistano necessità aziendali nella sede di lavoro ove l'interessato presti la propria attività

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non determinerà novazione del rapporto di lavoro

B) Assunzioni a tempo parziale

Le Parti stabiliscono che esiste la possibilità di applicare la normativa al part-time, con le modalità e condizioni previste dalla Legge, al personale di nuova assunzione

Si prevede altresì, in riferimento al D.lgs. 25 febbraio 2000, n.61, il diritto di procedere a favore dei lavoratori assunti a part-time nel caso di assunzione a tempo pieno come da art. 5 del suindicato Decreto legislativo

Inoltre, le Parti concordano che la presente normativa, ove applicabile, potrà trovare estensione per il personale di nuova assunzione, ferma restando per quest'ultimo la possibilità, previo Accordo tra Azienda e lavoratore, di trasformare il contratto a tempo pieno

Il contratto potrà essere trasformato in rapporto a tempo pieno, purché esistano necessità aziendali nella sede di lavoro ove l'interessato presti la propria attività.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno non determinerà novazione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale

Per ogni ed eventuale condizione alternativa, si rimanda alla norma relativa al precedente punto

C) *Norme comuni ai precedenti punti A9 e B)*

Percentuali

Il numero complessivo dei lavoratori ammessi a prestazione part-time (sia trasformazione che assunzione) non potrà superare il 10% del personale in servizio.

Il personale assunto a part-time non potrà comunque superare il 5% del personale in servizio.

Lavoro supplementare

Le Parti sottoscritte convengono - previo consenso del lavoratore interessato all'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare (art.3, comma 3 del citato D.lgs.) - i seguenti limiti orari massimi di lavoro supplementare:

1) *limite giornaliero: quota eccedente la normale prestazione a part-time fino ad un massimo di 8 ore complessive di effettiva prestazione giornaliera di lavoro;*

2) *limite annuo: 20% della prestazione annua media.*

Nei limiti sopraindicati le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la sola paga oraria di cui al 2° comma dell'art. 105 del vigente CCNL.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Ci sono stati moltissimi passaggi da tempo full-time a quello part-time. Addirittura il 15% delle lavoratrici ha richiesto questa forma contrattuale.

6) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: DS02 Maternità

Art. 28 - MATERNITA'

In caso di maternità l'Impresa riconoscerà, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 47 del vigente CCNL, la possibilità di modificare il rapporto di lavoro da full-time a part-time fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nel rispetto delle normative vigenti.

Per dare l'opportunità alla lavoratrice interessata, di non avvalersi del periodo di astensione facoltativa e far seguire alla astensione obbligatoria l'immediata ripresa del lavoro con la formula del part-time, anche quale concreta azione positiva da riferirsi alla normativa sulle pari opportunità uomo-donna

Nota a verbale

D'intesa con le R.S.A. sarà definito, caso per caso, un orario di lavoro che, pur tenendo conto delle esigenze aziendali, privilegi le necessità organizzative della lavoratrice. Tale regime d'orario non potrà protrarsi oltre il compimento del terzo anno di età del bambino.

L'azienda ha cambiato sede legale e quindi non possiamo reperire una risposta aziendale sullo stato di attuazione di questo accordo.

SCHEDA N°32

- AZIENDA: **Phonetika by Raf**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Novara
- DATA STIPULA: 08/11/2004
- SETTORE PRODUTTIVO:
- CLASSE DIMENSIONALE: da 1.001 a 5.000 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Ipotesi di accordo quadro per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate continuative**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- TEMA:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: PA01 Pari opportunità / Azioni positive

Art. 15 - Commissioni paritetiche

Per i fini previsti dal presente accordo, le parti concordano di costituire una commissione paritetica nazionale che ha compiti di esaminare le controversie d'applicazione di istituti e clausole contrattuali previste dal vigente accordo. La commissione si esprimerà entro 15 giorni. La segreteria della commissione paritetica nazionale ha sede presso Assocalcenter a Roma e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti la commissione stessa.

La commissione composta da 3 membri nominati da Assocalcenter e da 3 membri nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Tali membri saranno nominati entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo. A livello territoriale saranno costituite analoghe commissioni, con il compito di effettuare il tentativo di conciliazioni, le quali saranno costituite entro 30 gg. Dalla stipula del presente accordo.

L'azienda è in stato di agitazione che ha portato all'occupazione della sede da 3 mesi.

SCHEDA N°33

- AZIENDA: **Oxford Automotive**

- FORMA GIURIDICA: S.R.L

- COMUNE: Torino

- DATA STIPULA: 23/05/00

- SETTORE PRODUTTIVO: metalmeccanico

- CLASSE DIMENSIONALE: da 6 a 15 addetti

- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo aziendale interno**

- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Oo. Ss. FIOM CGIL, UILM UIL, le RSU e la società OXFORD AUTOMOTIVE ITALIA.

-TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06,Salario variabile per obiettivi produttivi

Punto 3: "Premio di risultato.Le parti convengono che il Premio di risultato relativo all'anno 2000 è quantificato in L.800.000 da erogarsi come tabella sotto riportata

L.200.000	15/09/00
L.200.000	15/09/00
L.100.000	15/10/00
L.100.000	15/11/00
L.100.000	15/12/00
L.100.000	15/01/01

In questa sede vengono stabiliti i parametri per quantificare il prossimo premio di risultato:

-Qualità esterna (clienti IP/IP effettivo);

-Qualità interna (Pz totali prodotti -Pz non conformi-Scarti di linea)/ Pezzi totali prodotti;

-Efficienza (Pezzi buoni effettivi prodotti/ ore dirette di produzione)".

L'intervento può risultare utile per misurare la qualità del lavoro prestato ma è interessante perlopiù per le sue implicazioni sulla valutazione del lavoro femminile: difatti il premio è assegnato in base ad un criterio di efficienza legato alla presenza che chiama in causa la dibattuta questione di una presenza femminile e di una presenza maschile fisiologicamente differente.

L'azienda Oxford Automotive, dopo ripetute vendite e fusioni, ha cessato attività.

SCHEDA N°34

- AZIENDA: **OTIS SPA**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Milano
- DATA STIPULA: 16/06/2000
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Assolombarda presente nella persona Dr. Massimo Forbicini che rappresenta ed assiste la Società Otis S.p.A. presente nelle persone dei Sigg.ri Enzo Gorini, Dr. Luca Manelli, Dr. Giampietro Rossetti e Rag. Ignazio Ziino, la FIM-CISL rappresentata dal Sig. Maurizio Sacchi e la FIOM-CGIL rappresentata dal Sig. Ambrogio Beretta presente la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO:OR03 Banca ore

L'azienda applicherà le norme contrattuali in materia di banca ore così come previsto dagli art. 8, Disc. Spec. Parte I, e 7, Disc. Spec. Parte III, del vigente CCNL di categoria. L'azienda si renderà disponibile a valutare l'andamento della banca ore come contrattualmente previsto.

RECUPERO REPERIBILITÀ LAVORATORI TURNISTI

Fermo restando che il ritardo è da considerarsi quale evento di carattere eccezionale, sarà possibile il recupero dia tale periodo per la sola frazione di tempo di 1 ora al mese, concordando le modalità ed i tempi di recupero, nel mese con i propri diretti superiori.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO:ORO1 Orario contrattuale aziendale, flessibilità in ingresso, reperibilità

Posto che la reperibilità è uno degli elementi richiesti dal cliente e che ci differenziano qualitativamente sul mercato, posto altresì che i contratti della OTCS prevedono espressamente il servizio di reperibilità per 365 giorni/anno, non risulta possibile derogare a detto servizio. Sarà cura delle aziende dettare precise disposizioni al "Call centre" affinché lo stesso distribuisca le chiamate solo in caso di estrema necessità durante le giornate di Natale, Capodanno, Pasqua.

Non è possibile verificare lo stato di attuazione perché non c'è più la sede locale e la sede amministrativa è a Milano.

SCHEDA N°35

- AZIENDA: **Otis spa**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Milano
- DATA STIPULA: 29/06/2004
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: da 201 a 500 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Integrativo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: l'Assolombarda presente nella persona del Sig. Fausto Panizzi che rappresenta ed assiste la Società OTIS S.pA presente nelle persone dei Sigg.ri: Sergio Dall'Oco, Giampietro Rossetti, Matteo Viganò e Ignazio Ziino la FIM-CISL rappresentata dalla Sig.a Eliana Dell'Acqua e la FIOM-CGIL rappresentata dalla Sig.a Valentina Cappelletti presente ed inoltre la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO:OR03 Banca ore

Le Parti esamineranno l'andamento aziendale dell'applicazione dell'istituto contrattuale della banca ore, analizzando possibili iniziative atte a favorirne l'utilizzo. Oltre alle modalità di in essere, l'Azienda fornirà annualmente i dati aggregati sul ricorso al lavoro straordinario suddivisi per i seguenti Gruppi.

Non è possibile verificare lo stato di attuazione perché non c'è più la sede locale e la sede amministrativa è a Milano.

SCHEDA N°36

- AZIENDA: **Filatura Cervinia**³⁹
- FORMA GIURIDICA: S.P.A
- COMUNE: BIELLA
- DATA STIPULA:18/12/01
- SETTORE PRODUTTIVO: Tessili, Tessitura seta, fta, e sint: Industrie
- CLASSE DIMENSIONALE: da 51 a 200 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Accordo aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: la Ditta FILATURA CERVINIA S.p.A rappresentata dal Dottore Umberto Germanetti e la R.S.U. nelle persone dei Sigg.ri Polizzi Grazia - Zaninetti Davide - Zannoni Floriana

TEMI:

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO:OR01, Orario contrattuale aziendale, flessibilità in ingresso

Parte non leggibile

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Il motivo per il quale l'accordo s'intende attuato solo in parte è che è stato ridotto il numero degli addetti e quindi non si può avere un buon turn over.

³⁹ Parte del testo dell'accordo non è leggibile

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: OR08, Part-time

Parte non leggibile

STATO DI ATTUAZIONE:

...Per nienteIn parteDel tutto

Anche su questo tema l'accordo s'intende attuato in parte perché l'azienda funziona su turni fissi e quindi l'organizzazione aziendale non facilita il part-time perché significherebbe avere dupe prsone per lo stesso posto.

3) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06, Salario variabile per obiettivi produttivi

“EROGAZIONI PER OBIETTIVI - PREMIO MENSILE Di PRESENZA. Essendo obiettivo comune delle parti contenere il tasso di assenze finalizzato al raggiungimento di significativi traguardi di miglioramento produttivo si concorda il seguente premio presenza mensile... I valori sopra esposti saranno attribuiti per le ore di presenza effettuata. Il calcolo e la relativa erogazione avverrà mensilmente. Per ORE DI PRESENZA si intendono:ore effettivamente lavorate, le mezz'ore di riposo dei lavoratori a turno, permessi sindacali, assemblea retribuita infortunio sul lavoro donatori sangue al 50% del valore orario maternità obbligatoria al 50% del valore orario (per complessivi 5 mesi). Le ore straordinarie, ivi comprese quelle destinate alla Banca Ore, e flessibilità in super saranno retribuiti con la tariffa oraria corrispondente a quella raggiunta nel mese di riferimento.

Le ORE DI ASSENZA dovute a ferie, festività infrasettimanali, permessi ex festività, riduzione orario, utilizzo banca ore, flessibilità in recupero, permesso retribuito e Cig non daranno luogo a maturazione del premio mensile, ma non verranno conteggiate come ore di assenza.

Tutte le altre ore non lavorate verranno considerate ORE DI ASSENZA. Esempio: Ore lavorabili nel mese = 184; Ore di ferie godute nel mese = 40 Ore effettivamente lavorate nel mese 144”.

“PREMIO DI PRODUZIONE ANNUALE
Nella determinazione del monte ore di premio produzione concorreranno solo le seguenti componenti:ore effettivamente lavorate,le mezz'ore di riposo dei lavoratori a turno, straordinari permessi sindacali,assemblea,infortunio sul lavoro,donatori di sangue al 50% del valore orario maternità obbligatoria al 50% del valore orario (per complessivi 5 mesi)”.

Le variazioni salariali sulla presenza esprimono tutela nei confronti di chi utilizza misure di conciliazione perché banca ore, flessibilità e altre misure non vengono considerate assenze anche se alcune criticità possono emergere proprio nel fatto che tale misure non valgono per la maturazione del premio sia sul mese che sull'anno lavora

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo s'intende attuato solo in parte perché è difficile, a seguito della crisi e della cassa integrazione, raggiungere gli standard prefissati. Si è introdotto solo un premio una tantum di 100 euro per compensare questa mancanza.

4) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE07, Salario variabile collegato alla presenza

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi vedi il tema 3.

SCHEDA N°37

- AZIENDA: **Filatura di Pollone**
- FORMA GIURIDICA: S.P.A
- COMUNE: Pollone (BI)
- DATA STIPULA:18/10/00
- SETTORE PRODUTTIVO: Tessili vari
- CLASSE DIMENSIONALE: da 16 a 50 addetti
- DENOMINAZIONE ACCORDO: **Contratto aziendale**
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: Filatura di Pollone rappresentata dai Sigg. Silvio Maffeo e Maurizio Maffeo e le RSU nella persona dei Sigg. Abate Salvatore, Barbera Cristina, Frigau Mario, Maffeo Paolo, Regina Bartolomeo, Riccini Massimo.

TEMI:

- 1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE06 Salario variabile per obiettivi produttivi

“La contrattazione aziendale per il contenuto economico sarà direttamente correlata ai risultati conseguiti e date le caratteristiche della nostra azienda sarà misurato con l'indice di produttività globale annua espresso in KG di Filato prodotto diviso per il numero di ore annue effettivamente lavorate da tutti i dipendenti esclusi gli impiegati.

... METODO DI RIPARTIZIONE DEL PREMIO PRODUTTIVITA'.

Il premio così determinato verrà ripartito come segue:

- *2/3 dell'importo globale da dividere per le ore lavorate da tutti gli operai. La retribuzione individuale si otterrà dal prodotto di tale quota oraria per le ore effettivamente prestate comprese le ore di assemblea, permesso sindacale, AVIS, infortuni avvenuti in azienda.*
- *1/3 dell'importo globale risultante verrà retribuito ai singoli lavoratori in proporzione inversa al tasso di assenza realizzato secondo lo schema dell'accordo aziendale scaduto con le modifiche concordate. Sono escluse dal calcolo dell'assenteismo le ore di CIG, assemblea, permesso sindacale, AVIS, infortuni avvenuti in azienda.*
- *Le ore di assenza per maternità obbligatoria sono ininfluenti per la determinazione dello scaglione ma la retribuzione sarà proporzionale all'effettiva presenza.*

...Per il personale part time sarà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro”.

Anche in questo caso la misura del salario variabile esprime una tutela solo parziale perché ad esempio il congedo di maternità obbligatorio non viene calcolato come assenza ma non rientra nel calcolo dello scaglione relativo al premio.

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo è stato in linea di massima rispettato ma con l'arrivo della crisi ma con l'arrivo della crisi molte persone sono state messe in cassa integrazione guadagni. Circa il 50% del personale verrà esonerato alla fine di questo periodo.

Il premio non può essere assegnato perché le clausole contrattuali lo legano alla produttività. Ciò significa che nel momento in cui le persone sono in azienda i criteri di base decadono.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Gli effetti positivi riscontrati sono legati ad una maggior serenità lavorativa e ad un miglior clima in azienda.

2) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE07 Salario variabile collegato alla presenza

STATO DI ATTUAZIONE:

Risposta sindacale

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per i motivi vedi il tema 1.

Risposta aziendale

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Per gli effetti positivi vedi il tema 1.

SCHEDA N°38

- AZIENDA: **Bitron s.p.a**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Rossana (TO)
- DATA STIPULA: 04/07/2001
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: /
- DENOMINAZIONE ACCORDO: /
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: Or08Part time

PART-TIME

Per l'unità di Rossana, si riconosce la facoltà al personale indiretto (operai ed impiegati) di richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time secondo le seguenti condizioni:

- **il part-time sarà a tempo determinato e per un periodo di anni uno non frazionabile;**
- **il numero massimo dei part-time concessi sarà pari al 2% della forza del personale indiretto in essere al momento della richiesta; non verranno conteggiate le due persone indirette che già ne usufruiscono. Eventuali assunzioni per scelte aziendali non verranno conteggiate ai fini della percentuale;**
- **Può accedere alla richiesta di part-time il personale inquadrato fino al livello 5° Super;**
- **Al fine di non gravare sull'efficienza dei settori, di norma verranno concessi solo un part-time per ogni Ente. Ulteriori concessioni dovranno essere autorizzate dalla Direzione Generale;**
- **L'orario di lavoro sarà di quattro ore giornaliere per 5 giorni dal lunedì al venerdì pari a 20 ore settimanali.**
- **Per esigenze organizzative e/o produttive, l'azienda potrà sostituire i lavoratori richiedenti il part-time con altro personale che sarà istruito adeguatamente. Pertanto, la decorrenza del part-time avrà luogo dopo l'avvenuta formazione (di norma 2 mesi);**

- Con decorrenza dalla firma dell'accordo, presso l'Ufficio del Personale sarà predisposta una apposita lista di richiesta part-time per il personale indiretto;
- I part-time saranno concessi in forma cronologica fermo restando quanto sopra specificato.

CONDIZIONI SPECIALI DI RICHIESTA PART-TIME

Si riconosce la facoltà a tutti i lavoratori di richiedere, fino ad un massimo di 4 posti, e per un massimo di sei mesi un part-time per casi di gravi necessità documentate. Le modalità di gestione saranno analoghe a quelle utilizzate dalle altre liste.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>...Per niente</i>	<i>.....In parte</i>	<i>.....Del tutto</i>

L'accordo s'intende attuato del tutto, inoltre ci sono state tre/quattro tornate di rinnovi contrattuali interni.

L'accordo ha avuto come effetto positivo un miglioramento per la qualità della vita delle persone, in particolare delle donne lavoratrici.

SCHEDA N°39

- AZIENDA: **Bitron s.p.a**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Rossana (TO)
- DATA STIPULA: 10/03/2005
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: /
- DENOMINAZIONE ACCORDO: /
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- **TEMI:**

1) CODIFICA DEL TEMA TRATTATO IN ACCORDO: TE 06, Salario variabile per obiettivi produttivi

PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione viene incrementato di 130 euro lordi, pertanto il premio totale sarà di euro 800/lordi.

STATO DI ATTUAZIONE:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

L'accordo s'intende attuato del tutto, inoltre ci sono state tre/quattro tornate di rinnovi contrattuali interni.

L'accordo ha avuto come effetto positivo una miglioramento per la qualità della vita delle persone, in particolare delle donne lavoratrici.

2) Or08Part time

PART-TIME DI EMERGENZA

L'Istituto, creato per soddisfare esigenze contingenti di gravi problematiche familiari, che prevede la possibilità di trasformazione di n°4 contratti da tempo totale a tempo parziale, per un periodo di sei mesi per ogni evento, viene disciplinato nel seguente modo:

Casistica e ordine di priorità

- a) gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono parenti fino al secondo grado e coniuge che richiedano forme di assistenza diretta e continua.
- b) gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono più familiari in contemporanea che necessitano di assistenza diretta e continua.
- c) assistenza ai figli di età inferiore ai tre anni da parte di genitore vedova/a o di genitore/trice singole.
- d) assistenza ai familiari entro il secondo grado conviventi portatori di handicap riconosciuti dalla legge 104 o affetti da malattie degenerative in stato avanzato e documentato.
- e) lavoratori affetti da patologie gravemente invalidanti e degenerative documentate in stato avanzato.
- f) assistenza diretta o continua a familiari conviventi affetti da gravi patologie.

Due dei posti di lavoro part-time di emergenza saranno riservati ai casi previsti alle lettere a)b)c)d)e).

Qualora non vi siano richieste il posto resterà a disposizione. Qualora vi siano richieste eccedenti, il caso sarà valutato di volta in volta da Direzione ed Rsu.

Qualora sussista il problema che ha originato il part-time di emergenza, la persona utilizzerà altri strumenti contrattuali e di legge.

Sia il part-time di emergenza che i congedi parentali saranno richiesti in forma scritta.

Al termine del congedo o del periodo di part-time l'azienda consegnerà, su richiesta del lavoratore interessato, la necessaria documentazione per l'accredito dei contributi ai fini previdenziali.

LAVORO PART-TIME

Part-time verticale notturno

I lavoratori che intendono accedervi formuleranno domanda alla direzione, le domande saranno positivamente accolte nel caso che:

1) l'inserimento a part-time dei lavoratori copra l'intera settimana lavorativa (es. un lavoratore lunedì e martedì l'altro mercoledì/giovedì/venerdì)

2) il part-time sia compatibile con i programmi produttivi.

Il part-time avrà una durata di 24 mesi.

Eventuali problematiche saranno oggetto di disamina con le R.S.U.

A decorrere dalla data di stipula del presente verbale di accordo con riferimento ai contratti a tempo parziale e limitatamente a quanto concernente la possibilità di effettuare variazioni della dislocazione temporale dell'orario di lavoro, o incrementi della durata della prestazione lavorativa (compreso il lavoro supplementare), l'Azienda si impegna ad acquisire il consenso del singolo lavoratore di volta in volta, eventualmente assistito da un componente della R.s.u.

Relativamente a quanto sopra il dipendente potrà richiedere, entro 6 mesi dalla variazione d'orario, il ritorno al regime di orario, il ritorno al regime di orario precedente a tale variazione di orario, il ritorno al regime di orario

STATO DI ATTUAZIONE:

 X
...Per niente In parte Del tutto

Per gli effetti positivi vedi Tema 1

SCHEDA N°40

- AZIENDA: **Bitron s.p.a**
- FORMA GIURIDICA: S.p.a.
- COMUNE: Rossana (TO)
- DATA STIPULA: 30/06/2009
- SETTORE PRODUTTIVO: Metalmeccanico
- CLASSE DIMENSIONALE: /
- DENOMINAZIONE ACCORDO: /
- SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'ACCORDO: /
- **TEMI:**
 - 1) DS02,Maternità/Paternità

ASILO NIDO DI VALLE:

Al fine di confermare anche il fine sociale dell'impresa nel suo territorio, e per favorire le lavoratrici/lavoratori, con i figli in tenera età, si mette a disposizione un contributo per il funzionamento di un asilo, la cui costituzione è in atto tra il comune di Rossana e quelli limitrofi.

Il contributo sarà dell'importo di 10.000 euro/anno per ogni anno del quadriennio.

Il contributo sarà concesso a condizione che, nell'ambito di criteri oggettivi, che il costituendo ente si doterà, vengano favoriti la lavoratrici/lavoratori BITRON.

STATO DI ATTUAZIONE:

X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Per nienteIn parteDel tutto

Appendice n. 4

QUESTIONARIO: LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE IN AZIENDA

CONOSCENZA E APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA

1) Conosce la normativa in materia di pari opportunità e di conciliazione vita-lavoro?

- 1) Sì, ho seguito un seminario/corso di formazione sull'argomento
- 2) Sì, mi sono documentato/a autonomamente
- 3) No

2) La sua azienda redige il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dal Codice della Pari opportunità (Dlgs. 198/2006 all'art. 46)?

- 1) Sì
- 2) No
- 3) Non siamo tenuti a redigerlo

3) La sua azienda ha richiesto negli ultimi 5 anni finanziamenti volti ad attivare progetti di pari opportunità?

- 1) No, perché l'azienda non è interessata
- 2) No, perché non ne ero a conoscenza
- 3) No, perché la procedura di richiesta è troppo complicata/onerosa
- 4) Sì, ma non abbiamo ottenuto il finanziamento
- 5) Sì ed abbiamo ottenuto il finanziamento richiesto

4) Se avete ottenuto il/i finanziamento/i, potete specificare su quale/i fondo/i e quale/i progetto/i avete attivato ?

Progetto finanziato attivato	Fondo del finanziamento
1)	
2)	
3)	
(.....)	

5) Quali dei seguenti strumenti sono attivi nella sua azienda? (possibili più risposte)

- 1) piano strategico aziendale
- 2) piano di azioni positive
- 3) presenza di un Comitato Pari Opportunità
- 4) Codice Etico
- 5) Consulente di Fiducia
- 6) Referente di parità
- 7) azioni di tutoraggio/mentoring rivolti alle donne
- 8) accordi sindacali in materia di pari opportunità

6) Se sono presenti accordi sindacali può indicarci l'oggetto (orari/organizzazione del lavoro; misure di conciliazione; azioni facilitanti la femminilizzazione di settori dell'azienda; promozione delle carriere femminili; ecc.) ?

7) La sua azienda organizza le seguenti azioni di sensibilizzazione del personale rispetto alle tematiche di pari opportunità?

- 1) partecipazione a corsi di formazione esterni in materia di PO
- 2) organizzazione di incontri formativi interni
- 3) distribuzione di materiale informativo al momento dell'assunzione e dei congedi
- 4) nessuna
- 5) altro, specificare _____

INIZIATIVE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI

MISURE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEGLI ORARI, MISURE PER CONCILIARE I CARICHI DI CURA E LAVORO O ALTRE MISURE

8) Quali delle seguenti misure sono attive nella sua azienda?

QUADRO A

		Sperimentate/ Concluse	Attive	N. lavoratrici coinvolte al 30 dicembre 2009
1	Orario flessibile in entrata/uscita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Orario concentrato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Banca delle ore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Part-time orizzontale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Part-time verticale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Utilizzo congedi parentali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Congedi per la formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Telelavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Job-sharing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Mantenimento dei contatti al momento del congedo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Aggiornamento al rientro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Supporto al rientro (tutoring/counseling)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

QUADRO B

		Sperimentate / Concluse	Attive	N. lavoratrici coinvolte al 30 dicembre 2009
13	asilo nido aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	baby-parking aziendale -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	convenzioni con strutture pubbliche o private (ad esempio per l'infanzia, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	baby-sitting a domicilio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	sostegno nel periodo estivo per i figli dei/delle dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	servizi di disbrigo commissioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	utilizzo permessi per motivi di cura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	sensibilizzazione lavoratori padri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	servizio di sostegno nella cura dei parenti anziani/non autosufficienti (vaucher e/o informazioni sui servizi territoriali)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

QUADRO C

		Sperimentate/ Concluse	Attive	N. lavoratrici coinvolte al 30 dicembre 2009
22	indennità finanziaria alla nascita di un figlio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	borse di studio per i figli dei/lle dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	iniziative per il coinvolgimento delle famiglie (regali in occasione delle festività, giornate di incontro sul luogo di lavoro con i figli, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**SOLO PER LE MISURE CONTENUTE NEL QUADRO A
RELATIVAMENTE ALLE DUE MISURE PIU' IMPORTANTI IN TERMINI DI
DIFFUSIONE DELL'INTERVENTO (NUMERO DI LAVORATRICI COINVOLTE) E DI
CONTINUITA' NEL TEMPO DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA, PUO'
RISPONDERE ALLE SEGUENTI DOMANDE**

9) Nell'attuazione di tali misure quali difficoltà avete incontrato? (possibili più risposte)

Indicare il numero della misura cui ci si riferisce:

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) economiche | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) organizzative | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) burocratiche | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) comunicative | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) attriti o conflitti tra lavoratori/lavoratrici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) altro, specificare _____ | | |

10) Ritieni che l'attuazione di tali misure abbia prodotto (possibili più risposte)

Indicare il numero della misura cui ci si riferisce:

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) maggior serenità/miglior clima in azienda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) maggior disponibilità da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) maggior coesione/disponibilità alla collaborazione tra i/le lavoratori/lavoratrici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) tensioni e/o conflitti tra lavoratori/lavoratrici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) maggior produttività | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) riduzione produttività | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7) riduzione assenteismo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8) aumento assenteismo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9) migliore capacità di rispondere alle richieste del mercato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10) riduzione della capacità di rispondere alle richieste del mercato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11) minor turn-over | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12) maggior turn-over | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13) altro, specificare _____ | | |

11) Quali condizioni hanno favorito l'attuazione di tali misure? (possibili più risposte)

Indicare il numero della misura cui ci si riferisce:

--	--

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1) la presenza di donne in posizioni decisionali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) la presenza di molte donne tra i/le dipendenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) la presenza di un comitato pari opportunità | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) la presenza di rappresentanti sindacali preparati in materia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) la presenza di personale dedicato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) la direzione dell'azienda sensibile agli argomenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7) i finanziamenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8) la dimensione dell'azienda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9) altro, specificare_____ | | |

12) Vuole indicare liberamente le difficoltà che avete incontrato nell'attuazione delle misure e gli effetti prodotti?

13) Se all'interno dell'azienda è in vigore un accordo sul salario variabile, può indicarci quali di questi parametri vengono utilizzati per il calcolo dello stesso?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1) presenza | <input type="checkbox"/> |
| 2) produzione | <input type="checkbox"/> |
| 3) qualità | <input type="checkbox"/> |
| 4) utile operativo (differenza tra valore e costi della produzione) | <input type="checkbox"/> |
| 5) altro, specificare_____ | |

14) Vuole esprimere liberamente una valutazione sull'esperienza della sua azienda oppure suggerire o sottolineare aspetti che ritiene importanti, che non sono stati sufficientemente trattati nelle domande precedenti?

15) La sua azienda è disposta a partecipare a un focus group, ovvero a una discussione di approfondimento e di confronto con altre aziende sulle tematiche affrontate in questo questionario?

- 1) No
- 2) Si

DATI RELATIVI ALL'AZIENZA

16) Azienda:

Nome azienda:.....

Settore di attività:.....

QUADRO D: Personale: al 31 dicembre 2009

		<i>Tempo indeterminato</i>		<i>Tempo determinato e altri contratti</i>		<i>Totale</i>	
		<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>
<i>Personale</i>	<i>Titolo di studio</i>						
<i>Dirigenti</i>	<i>Laurea</i>						
	<i>Diploma di scuola professione</i>						
	<i>Licenza elementare/media, nessun titolo</i>						
<i>TOTALE Dirigenti</i>							
<i>Responsabili/quadri</i>	<i>Laurea</i>						
	<i>Diploma di scuola professione</i>						
	<i>Licenza elementare/media, nessun titolo</i>						

TOTALE <i>Responsabili</i>							
<i>Impiegati/e</i>	<i>Laurea</i>						
	<i>Diploma di scuola professione</i>						
	<i>Licenza elementare/media, nessun titolo</i>						
TOTALE <i>Impiegati/e</i>							
<i>Operai/e</i>	<i>Laurea</i>						
	<i>Diploma di scuola professione</i>						
	<i>Licenza elementare/media, nessun titolo</i>						
TOTALE <i>Operai/e</i>							
<i>Totale dipendenti</i>							

17) Part time

Numero dipendenti a tempo indeterminato part-time:

F _____

M _____

Numero dipendenti a tempo determinato, o con altri contratti, part-time:

F _____

M _____

CONGEDI PARENTALI

18) Quanti lavoratori/trici hanno usufruito dei congedi parentali?

- nel 2008: -F _____

- -M _____

- nel 2009 (fino a dicembre) -F _____

- -M _____

19) Può indicarci il numero di richieste di dimissioni, presentate e accettate, da lavoratori e lavoratrici ad 1 anno dalla nascita del figlio?

-F _____

-M _____

20) Attualmente, qual è la modalità, più frequente, di sostituzione della lavoratrice in congedo di maternità (indicare 1 sola risposta):

- 1) nuova assunzione a tempo indeterminato
- 2) nuova assunzione a tempo determinato
- 3) redistribuzione del lavoro, ore supplementari

ATTUAZIONE ACCORDO

21) In merito all'accordo in materia di sottoscritto nell'anno....le chiediamo di rispondere alle seguenti domande.

a) Qual è il grado di attuazione di tale accordo

- | | | | |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1° Accordo: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ...Per niente |In parte |Del tutto |
| 2° Accordo: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ...Per niente |In parte |Del tutto |
| 3° Accordo: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ...Per niente |In parte |Del tutto |

b) Se l'accordo è stato attuato solo in parte o per nulla ci può fornire delle spiegazioni.

c) Ci può illustrare gli effetti positivi e/o negativi dell'applicazione di tali accordi.

DATI DEL RISPONDENTE:

Sesso: F M

Mansione all'interno dell'azienda: _____

Contatti: _____

Telefono: _____

E-mail: _____

Riferimenti bibliografici

AA.VV., *Tenere il tempo, Il ritmo della vita tra produttività e soddisfazione*, Studio Blu, Alba, 2004

IRES Piemonte, *Secondo Rapporto sulla condizione femminile in Piemonte*, IRES, Torino, 2009

Ires Lucia Morosini, Fondazione Vera Nocentini, Ares, *Le differenze di genere nelle aziende: un problema aperto*, ricerca e formazione per promuovere le azioni positive in Piemonte, Torino, 2003

ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia, una sfida quotidiana*, Istat, Roma, 2008

Fornengo G., Guadagnini M., *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Quaderni della Fondazione Adriano Olivetti, Torino, 1999

UnionCamere, *“Piccole imprese, grandi imprenditrici ‘09”*, Regione Piemonte, Torino, 2009

Cilona O., *Una ricerca della Fondazione di Dublino sui congedi parentali in Europa*, dal sito www.retepariopportunita.it

Phillips A., *The politics of Presence*, Oxford University press, Oxford, 1995

Regione Piemonte, *L'occupazione femminile in Piemonte*, Torino, 2006

Rai S., *Equal participation of women and men in decision making processes*, University of Warwick, 2005

Leggi

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198 modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Decreto legislativo 26 Marzo 2001, n.151, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 Marzo 2000, n.53”.