



Come affrontare la crisi nel mondo del lavoro?

Datori di lavoro e lavoratori si interrogano sul futuro del mercato del lavoro, tra istituti previsti dai contratti e ammortizzatori sociali

Lo scenario del mondo del lavoro nell'attuale periodo storico porta datori di lavoro e lavoratori a inevitabili riflessioni sul futuro del mercato del lavoro. È sempre più frequente la ricerca da parte dei lavoratori di condizioni di lavoro più favorevoli. L'obiettivo è quello di conciliare vita e lavoro e conseguire un miglior benessere, attraverso misure di maggiore flessibilità in termini di tempo e luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Di contro, i datori di lavoro sono tenuti a fidelizzare i lavoratori per evitare spiacevoli uscite. Come? «Rendendo più flessibile l'orario di lavoro e rimodulando l'organizzazione dell'attività e del welfare aziendale. Misure che oggi, spesso, faticano a essere introdotte a causa delle difficoltà economiche delle aziende, dovute al periodo post pandemia, alla guerra in Ucraina e alla crisi energetica con l'innalzamento dei tassi d'inflazione», spiega Sara Nicoli, consulente del lavoro presso Studio BNC – Berta, Nembrini, Colombini e Associati. Vicende che inevitabilmente influiscono in modo negativo sul mondo del lavoro e portano talune imprese, quelle che non riescono ad affrontare la crisi con misure alternative, a ricorrere agli ammortizzatori sociali. Una soluzione a cui ricorrere, in questo periodo di crisi, non prima di aver esplorate soluzioni alternative.

LA FLESSIBILITÀ ORARIA

«Molto dipende dal tipo di attività svolta dall'azienda che, se l'organizzazione lo permette, può studiare e applicare delle forme di flessibilità che consentano ai lavoratori di lavorare un numero maggiore di ore in determinati periodi del mese o dell'anno e meno

in altri, ricorrendo a istituti contrattualmente previsti, come per esempio la banca ore», spiega Nicoli. «L'orario multiperiodale non è una novità degli ultimi tempi: al contrario, viene regolamentato da numerosi contratti collettivi. Lo scopo è quello di lavorare alcune settimane dell'anno più ore rispetto a quelle contrattualmente previste e meno in altre settimane, a seconda delle variazioni cicliche delle necessità produttive aziendali. La media delle ore prestate deve coincidere con l'orario di lavoro settimanale disciplinato dai CCNL».

Un ulteriore istituto è la formula di flessibilità dei lavoratori in ingresso e in uscita, senza che il datore di lavoro stabilisca necessariamente un orario rigido di inizio e di termine dell'attività. «Il datore, inoltre, potrebbe ridurre la settimana lavorativa, per esempio passando da 5 a 4 giornate, mantenendo il medesimo orario settimanale e la stessa retribuzione. E ancora, ricordiamo l'uso della banca ore, anch'essa disciplinata dai CCNL, che prevede l'accantonamento su un conto individuale del lavoratore di ore di straordinario che saranno utilizzate dallo stesso durante l'anno come ore di riposo compensativo. Se non totalmente fruite tali ore saranno liquidate».

IL LAVORO AGILE

La vera flessibilità risiede però nell'istituto del lavoro agile: questa innovativa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro prevede di prestare l'attività lavorativa in parte all'esterno dei luoghi aziendali, avendo cura del rispetto delle norme sull'orario di lavoro e sui riposi. «Tale modalità, utilizzata assiduamente nel periodo emergenziale dalle aziende che potevano permettere lo svolgimento dell'attività lavorativa anche in luoghi diffe-



renti dalla sede aziendale, ha determinato nel tempo una serie di vantaggi per entrambe le parti. Tra gli altri, l'abbattimento dei costi delle strutture, l'incremento di produttività, la conciliazione vita-lavoro, il risparmio in termini di tempo e il costo nel tratto di percorrenza casa-lavoro».

Particolare attenzione meritano le norme in materia di salute e sicurezza. Il datore è tenuto ad assicurarle nei luoghi di lavoro anche al lavoratore che presta attività in modalità di lavoro agile: rilevante è l'informativa scritta che contiene i rischi generali e specifici dell'attività. «A fine 2022 si concluderà anche la possibilità di utilizzare il lavoro agile semplificato. Si dovrà obbligatoriamente ricorrere alla formula standard che prevede, oltre alla comunicazione telematica da trasmettere al Ministero del Lavoro, la stipula di un accordo individuale con determinate caratteristiche, tra cui: tempi, modalità, durata, luoghi, strumenti di lavoro, forme di esercizio del potere direttivo e riconoscimento al diritto di disconnessione».

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Qualora le aziende, per far fronte alla crisi, non abbiano la possibilità di adottare

strumenti alternativi come la riduzione delle giornate lavorative o la flessibilità di orario, ricorreranno agli ammortizzatori sociali: cassa integrazione per le aziende industriali, edili e lapidei, fondi di integrazione salariale per il resto dei settori.

«A seguito del ricorso agli ammortizzatori sociali in periodo Covid-19, a decorrere dall'anno 2022 sono state apportate modifiche alla normativa, che hanno esteso l'integrazione a tutti i datori di lavoro a prescindere dal requisito occupazionale, oltre che ai soggetti destinatari dei trattamenti (tutte le tipologie di apprendisti e i lavoratori a domicilio)», sottolinea Sara Nicoli.

«Tra le cause integrabili la mancanza di materie prime o componenti necessarie alla produzione, che sussiste anche quando tale mancanza sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione disciplinato anche dal DM 31 marzo 2022 n. 67. Il ricorso alla presente causale è circoscritto alle aziende energivore, come chiarito dalla Circolare Inps del 10 agosto 2022 n. 97».

Studio BNC: competenza e specializzazione

Con il suo team di 90 persone tra professionisti, consulenti e staff, lo Studio BNC - Berta, Nembrini, Colombini e Associati opera in Italia e all'estero nelle aree di consulenza fiscale, societaria e giuslavoristica, contenzioso tributario, contabilità e paghe. Lo Studio annovera consulenti del lavoro specializzati nello sviluppo dei processi economico-aziendali relativi alla gestione delle risorse umane. Lo Studio è in grado altresì di assistere le aziende durante le ispezioni in materia di lavoro e di svolgere attività di consulenza e di rappresentanza per la definizione del contenzioso in tale ambito. I suoi consulenti del lavoro sono molto esperti nella gestione degli ammortizzatori sociali, contrattazione di secondo livello, due diligence e collaborano agli aspetti giuslavoristici delle fasi sia preconcorsuali che post concorsuali.



Sara Nicoli, consulente del lavoro presso Studio BNC

Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario. Non riproducibile