

**ANALISI**

# Nuove opportunità per la modernizzazione

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

**R**endere più competitive le imprese italiane attraverso una nuova e più efficiente organizzazione degli orari di lavoro. Se ne è discusso molto, anche se, il più delle volte, in modo sterile e accademico. Il dibattito francese sulla fallimentare esperienza delle 35 ore e alcune innovative intese, firmate da importanti aziende tedesche, sull'aumento dell'orario di lavoro a parità di salario hanno infatti finito con il monopolizzare l'attenzione di parti sociali e *policy makers*.

Quasi che fosse possibile trapiantare nel nostro Paese, *sic et simpliciter*, soluzioni pensate per contesti economici e culturali profondamente differenziati dal nostro. Poca o nessuna attenzione è stata invece prestata, soprattutto da parte degli attori della contrattazione collettiva, alle opportunità aperte dal nuovo quadro normativo introdotto con il decreto legislativo n. 66 del 2003 con cui, buona ultima e non senza qualche mal di pancia di troppo in ambito sindacale, anche l'Italia si è formalmente conformata alle regole europee in materia di organizzazione dell'orario di lavoro dettate nel lontano 1993.

Imbrigliata da una logica di conservazione dell'esistente, la contrattazione collettiva si è ben guardata, nel complesso, dall'affrontare un tema tanto spinoso quanto cruciale per avviare gli auspicati processi di innovazione organizzativa e gestionale.

Tanto è vero che lo stesso impegno del Governo — contenuto nelle disposizioni finali del decreto n. 66 — di convocare le parti sociali entro un anno dalla sua entrata in vigore, al fine di verificarne il concreto stato di attuazione nella prassi contrattua-

le, è rimasto sostanzialmente lettera morta.

Così, mentre la Commissione Europea ha attivato le procedure per pervenire in breve tempo a un aggiornamento della direttiva comunitaria n. 104 del 1993, in Italia neppure si è iniziato a discutere su come adeguare, in una ottica di modernizzazione della organizzazione dell'orario di lavoro, i contratti collettivi di lavoro allo scenario europeo. Alla arretratezza del quadro contrattuale, spesso ancora ispirato alla disciplina di cui al Regio Decreto del 1923, si accompagna pertanto una persistente situazione di sostanziale inottemperanza degli obblighi imposti dal legislatore comunitario e ora puntual-

mente richiamati dalla circolare firmata ieri dal ministro del Lavoro e delle politiche sociali.

Tra le principali novità del decreto legislativo n. 66, l'introduzione di un tetto massimo di 48 ore settimanali, comprensive di straordinario, ha rappresentato un'innovazione di non poco conto per il nostro Paese. Al punto da entrare in aperta rotta di collisione con l'impianto dei principali contratti collettivi nazionali, spesso ancora incentrati sul limite, invero formalmente già superato dal pacchetto Treu del 1997, delle 8 ore giornaliere. Ma è anche vero che il vincolo in questione risulta alquanto flessibile. Tanto più che spetta alla contrattazione collettiva, che è il vero *dominus* della materia, declinarne la concreta applicazione nei diversi settori produttivi e nei luoghi di lavoro.

La direttiva europea e, sulla scorta di essa, il decreto legislativo n. 66 del 2003 parlano infatti di durata media da calcolare nell'arco di quattro mesi, estensibili sino a sei e a dodici a fronte di ragioni

obiettive di carattere tecnico, produttivo, organizzativo chiaramente specificate nei contratti collettivi. Ma ciò nonostante le parti sociali non hanno sino a oggi saputo — o potuto — cogliere tutte le enormi opportunità di questa innovazione che, nel superare logiche e assetti consolidati, potrebbe invero contribuire al raggiungimento di quegli accordi volti a trovare nuovi e più moderni equilibri nel bilanciamento tra le esigenze di competitività delle imprese e le istanze di tutela del lavoro.

Proprio quegli accordi a cui guardiamo con tanto interesse se provengono da altri Paesi e a cui da tempo ci richiama, infruttuosamente, l'Unione Europea nell'ambito della Strategia Europea per la occupazione.

La corposa e dettagliata circolare ministeriale, per quanto ripercorra in modo puntuale e didascalico i vincoli ma anche le enormi opportunità del nuovo quadro legale in materia di orario di lavoro, rischia dunque di essere poco più che un sassolino gettato nelle stagnanti acque del nostro sistema di relazioni industriali, almeno per quanto attiene al tema della modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

È del resto la stessa esperienza degli altri Paesi che ci segnala come accordi innovativi siano possibili solo là dove operano modelli di relazioni industriali più fluidi e dinamici del nostro. Modelli che, grazie ad assetti contrattuali meno centralizzati e meno conflittuali del nostro, consentono di coniugare con maggiore efficacia e tempestività gli obiettivi di efficienza delle imprese con quelli di una redistribuzione della ricchezza prodotta. Quello insomma che davvero serve al nostro Paese per tornare a dare forza al sistema produttivo e piena dignità al lavoro.

Tiraboschi@unimore.it

