

Contrattazione aziendale

La flessibilità in entrata c'è nonostante la legge Fornero

L'accordo alla Golden Lady fa scuola: rinviati di un anno gli effetti della riforma

EMMANUELE MASSAGLI*

Alle pressioni internazionali per una decisa riforma del diritto del lavoro il governo Berlusconi rispose nel modo più originale possibile, confezionando una norma capace di stravolgere la maggior parte della legislazione lavoristica, senza mutarne una sola virgola. Così è nato l'articolo 8 del Decreto Legge 138/2011, parziale erede di quella bozza di Statuto dei lavori in discussione nel nostro Paese da un quindicennio. Nato morto, come si sono impegnati a diagnosticare nel settembre 2011, dopo poche settimane dal parto, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria sottoscrivendo una controversa postilla all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. A un anno di distanza paiono molto indebolite le granitiche convinzioni di allora. Il governo è cambiato e quello nuovo è velocemente intervenuto in materia di pensioni e lavoro, irrigidendo ancor più un ambito già troppo ingessato. Imprese e sindacati si sono ritrovati concordi nel sostenere modifiche normative che permettessero alla neoapprovata riforma di leggere con più precisione il mercato, ma la pressione è stata vana. Allora ecco rispuntare, nella campagna mantovana, il bistrattato articolo 8, ritenuto, solo ora, capace di levigare gli angoli più peri-

colosi della legge 92/2012 (riforma Fornero).

Quell'accordo, conclusosi con la nota azienda Golden Lady, pur presentando non poche approssimazioni giuridiche, è significativo del cambio di rotta sindacale. A fronte di un sempre più pervasivo intervento normativo, l'articolo 8 è un potente strumento in mano alle parti sociali per tornare ad essere gli artefici delle proprie regole, nel solco della tradizione sussidiaria delle relazioni industriali italiane. Quella tradizione messa in dubbio non solo dal riaffermarsi di una legislazione tendenzialmente accentratrice, ma anche da ripetute interpretazioni giurisprudenziali nel campo delle relazioni di lavoro, quale la recentissima sentenza della Corte d'Appello di Roma a proposito dell'obbligo di riassunzione di 145 operai iscritti alla Fiom da parte della Fiat.

In particolare in materia di flessibilità in entrata (il capitolo peggio riuscito della riforma Fornero), l'articolo 8 può, a sorpresa, diventare strumento ben più efficace degli emendamenti parlamentari per correggere in corsa il dettato normativo e renderlo più coerente alle esigenze del mercato del lavoro, tanto delle imprese quanto dei lavoratori. Sono sempre di più le aziende interessate a regolare con le rappresentanze sindacali aziendali la materia

del contratto a progetto o le novità introdotte dall'apprendistato o anche la disciplina del mansionamento. Per questo si prevedono, nei prossimi mesi, nuovi accordi ex articolo 8, sebbene in sordina, senza approvazione ufficiale delle centrali sindacali.

Un'altra ottima occasione per utilizzare l'articolo 8 può però essere fornita dal Governo stesso, fortemente orientato a investire risorse nelle relazioni industriali per la maggiore produttività del lavoro. E' questa una delle finalità specifiche previste dalla manovra di Ferragosto 2011 ("incrementi di competitività e di salario) e la disponibilità di mirate risorse pubbliche può incoraggiarne l'utilizzo.

Spetta ora soprattutto ai sindacati decidere se governare questo strumento o esiliarlo in un angolo delle relazioni industriali, decretandone un probabile stralcio da parte del legislatore. Sarebbe un peccato, tanto più in una difficile fase economica come quella attuale, che ha bisogno di qualcosa di più di soli accordi acquisitivi per contrastare sempre più frequenti delocalizzazioni, crisi, fallimenti. Non si tratta di calpestare i diritti dei lavoratori, ma, al contrario, di difenderne il principale interesse, ovvero l'occupazione stessa.

*Presidente Adapt
twitter @EMassagli



COSA C'È DA SAPERE SULL'ARTICOLO 8

DI COSA SI TRATTA

Articolo 8, recante «Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità» del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148

COSA PERMETTE

L'articolo 8 permette ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare specifiche intese in deroga alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali



QUALI FINALITÀ DEVONO ESSERE PERSEGUITE DAGLI ACCORDI

Maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività

QUALI SONO LE MATERIE REGOLABILI

L'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro; alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.



POST RIFORMA FORNERO

La legge 92/2012 non interviene sull'articolo 8. Anzi, le recenti restrizioni sulla flessibilità in entrata sembrano convincere le parti sociali a rivalutare l'opportunità di utilizzarlo (si veda accordo Golden Lady). Diverse forze politiche e sindacali (Sel, Idv, PdCI, Fiom Cgil...) stanno raccogliendo firme per proporre un referendum abrogativo.



P&G Infograph