CONTRATTI & CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Non solo Jobs act e articolo 18

Il processo di modernizzazione del lavoro in Italia è già iniziato. Non tuttavia ad opera della legge e dell'atteso Jobs act. Parliamo piuttosto di contrattazione collettiva e, segnatamente, di quella contrattazione aziendale che nel processo di riforma del Jobs act pare trovare poco spazio. Eppure, in questi anni travagliati, è stata la contrattazione collettiva decentrata a consentire a non poche imprese e territori di fronteggiare con successo o comunque resistere a una crisi economia e finanziaria che pare senza fine. A testimoniarlo sono le numerose intese ad alto impatto innovativo e non solo concessivo siglate da aziende e sindacati negli ultimi anni. Intese che vanno ben oltre la difesa ad oltranza dello status quo *e dei posti di lavoro esistenti. Parliamo di un patrimonio contrattuale, poco conosciuto ma di indubbia ricchezza, che può davvero rappresentare un punto di riferimento in sede di decretazione attuativa del Jobs act nella ricerca di quel delicato equilibrio tra tutele ed esigenze di competitività e produttività delle imprese. Le poche analisi empiriche condotte in materia mostrano che il modello prevalente è quello bipolare: a differenza della Fiat, si applica sia il Ccnl che l'integrativo aziendale. La contrattazione decentrata e di produttività registra una maggiore diffusione nei settori dell'industria e del terziario avanzato. In particolare, nei diversi comparti del metalmeccanico, si stima che circa i tre quarti delle aziende con più di 50 dipendenti siano coperta da un integrativo. La dimensione contrattuale resta elevata nel settore chimico-farmaceutico, nell'industria alimentare, della gomma plastica, dell'energia e della grande distribuzione organizzata. Nel terziario, nei servizi, nel turismo, nell'artigianato e nell'edilizia, invece, è maggiormente diffusa la contrattazione territoriale, in ragione della minore dimensione delle aziende. Oltre ai casi più noti nell'industria metalmeccanica, tra cui Fiat, Electrolux e Ducati, da segnalare il recente accordo sindacale raggiunto alla Tenaris Dalmine per l'implementazione del «Progetto Competitività». L'intesa prevede una migliore gestione delle situazioni di afflusso discontinuo di ordini mediante l'attivazione dell'istituto della banca delle ore, in appoggio all'orario plurisettimanale. In relazione a intensità e carichi di lavoro, questa soluzione rende esigibili per l'azienda prestazioni di lavoro addizionali per squadra fino al limite massimo biennale di 128 ore, con un massimo di orario settimanale di 48 ore, compensate da uguali prestazioni di lavoro in riduzione, con un minimo di orario settimanale di 32 ore, ovvero anche con fermate settimanali produttive a carattere collettivo, all'interno del biennio di riferimento. Coerentemente, il meccanismo prevede che le prestazioni lavorative in diminuzione o in eccesso vengano contabilizzate in banca ore. Nel commercio, si segnala un importante accordo sottoscritto dalla Apple per i dipendenti degli store. Si tratta di un accordo innovativo sul piano dei contenuti, che poggia sullo scambio tra maggiore flessibilità oraria, anche in deroga rispetto al Ccnl di riferimento, e migliori prestazioni per i lavoratori in termini di welfare e salario. Importante anche la casistica dell'industria alimentare, settore in cui da maggio ad oggi si sono registrati rinnovi in aziende del calibro di Kraft, Granarolo, Sammontana, Nestlé, Lindt, CocaCola e Campari. Si tratta di una stagione contrattuale, quella dell'alimentare, che accompagna la ripresa, seppur timida, di uno dei comparti maggiormente colpiti dalla crisi. Secondo una ricerca condotta dal centro studi Adapt sulla contrattazione aziendale nell'industria metalmeccanica lombarda, il 10% dei contratti sottoscritti nel periodo della crisi ha previsto una rimodulazione, anche in diminuzione, delle tutele dei lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva. Si tratta per lo più di operazioni di riallineamento agli standard del Ccnl, anche se non mancano casi di deroghe in senso stretto. Si distinguono, da un lato, misure di riduzione del costo del lavoro (ad esempio congelamento e cancellazione del salario aziendale) e, dall'altro, misure per l'incremento dell'efficienza produttiva, volte ad una organizzazione più flessibile ed efficiente del lavoro (es. turnistiche disagiate, maggiore possibilità per l'azienda di variare la distribuzione oraria). Diverse le intese che intervengono poi sui temi e sugli istituti al centro del*

dibattito politico: flessibilità contrattuale, tutele crescenti e Tfr. Nel comparto della ceramica, ad esempio, l'integrativo della GSI, azienda specializzata nella produzione di ceramiche per arredamenti, ha previsto che per l'arco di vigenza dell'accordo, gli elementi utili alla maturazione del trattamento di fine rapporto incideranno nel calcolo dello stesso nella misura del 50% del loro valore. In materia di tutele crescenti, molte aziende metalmeccaniche (es. Marcegaglia, N&W, Hayes Lemmerz) e della distribuzione (ad esempio Ikea) hanno pattuito col sindacato un regime progressivo di applicazione degli istituti economici per i lavoratori neoassunti (cd. salario d'ingresso), quale condizione per l'assunzione di nuovo personale o per la conferma in servizio dei lavoratori atipici. Sulla flessibilità contrattuale, invece, si segnala il recentissimo accordo territoriale sottoscritto da Confindustria Taranto con Fim-Cisl e Uilm-Uil in materia di contratto a tempo determinato. Tra le altre misure, l'intesa ha previsto l'innalzamento del limite legale per il ricorso al lavoro termine dal 20 al 40%, e l'incremento di 15 mesi del limite temporale di 36 mesi imposto dalla legge. È solo con la lettura dei testi degli accordi che si può cogliere e apprezzare l'essenza della contrattazione: il migliore punto di equilibrio tra le istanze di produttività e competitività espresse dalle aziende, e il diritto dei lavoratori a trovare nel lavoro le chiavi di accesso a una esistenza libera e dignitosa. Tornare a promuovere questa metodologia di fare contrattazione è importante per almeno tre motivi. Ci confrontiamo in questi giorni con la prospettiva di una riforma che porterà al definitivo smantellamento del principale simbolo del nostro mercato del lavoro: l'articolo 18. In questo processo, il sindacato subisce l'offensiva dell'Esecutivo. Di non poche responsabilità sono caricate le grandi centrali confederali che, nella inconcludenza della riforma degli assetti contrattuali, si ritrovano, a turno, a fare i conti col peggiore dei mondi possibili: ieri è toccato alle imprese gestire l'aumento del costo del contratto a termine introdotto dalla riforma Fornero; oggi tocca al sindacato spiegare (o celare) ai lavoratori che con la liberalizzazione del contratto a termine prima, e con l'introduzione del contratto a tutele crescenti dopo, è sancita l'abrogazione dell'articolo 18. Emerge allora con forza il valore aggiunto del metodo della libera e responsabile contrattazione, che richiede certamente un sindacato più partecipativo e meno conflittuale, rispetto a processi inevitabili di pura e semplice deregolazione. Se la riforma della flessibilità in uscita fosse stata definita in sede di contrattazione aziendale, con soluzioni analoghe a quelle ora in discussione in Parlamento, il sindacato avrebbe quantomeno incassato una qualche forma di contropartita alternativa al nulla. Il valore della contrattazione collettiva, in fondo, sta nel carattere integrativo dei compromessi che genera: nei migliori processi negoziali, le concessioni dei lavoratori sulla flessibilità (in entrata, organizzativa e in uscita), sono compensate da schemi di tutele modulari, investimenti, nuova occupazione, maggiori e migliori salari di produttività. Se diversamente la misura di flessibilità è introdotta per decreto, la logica dello scambio viene meno. E con essa, in larga parte, la funzione del sindacato. Riscoprire il valore e il potenziale della contrattazione aziendale, oggi, significa anche riaffermare il primato del principio della sussidiarietà rispetto alla norma imperativa di legge e al centralismo regolatorio. Ad aziende e sindacati è lasciata del resto piena agibilità di sottoscrivere intese in deroga perfino a norme di legge che non gli piacciono. Proprio come quelle prodotte da riforme frutto di stagioni e strategie politiche orientate al consenso, più che a una visione d'insieme e a una logica di sistema di lungo termine. Questa considerazione vale a dire che anche a fronte della piena liberalizzazione della flessibilità del mercato del lavoro ad opera del legislatore, il sindacato potrà continuare a presidiare le linee di non regresso, azienda per azienda, con l'arma dello sciopero e della contrattazione collettiva, recuperando il terreno perso nel conflitto istituzionale. Ecco perché l'Esecutivo, suo malgrado, potrà forse astenersi dal tener conto delle posizioni delle confederazioni sindacali e imprenditoriali, ma non potrà fare a meno delle relazioni industriali. Che sono un processo dinamico, perché nascono e muoiono dal basso, e che sono utili nella misura in cui concorrono a risolvere problemi di lavoratori e imprese che, a livello aziendale, scoprono non di rado di essere alleati e di avere forti interessi in comune che si realizzano nella misura in cui le imprese prosperano e competono.

Michele Tiraboschi
@Michele_ADAPT - Centro studi internazionali e comparati - Dipartimento economia «Marco Biagi» - Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia