

I negoziatori d'azienda non sono pronti a trattare la produttività

di Lucia Valente

Con l'accordo per la crescita della produttività e della competitività in discussione in questi giorni, sindacati e imprenditori chiedono al governo piena autonomia su materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge. Fra le tre materie indicate nel paragrafo 7 dell'accordo è menzionata la ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione "anche con modelli flessibili". In realtà la contrattazione collettiva gode già, e da molti anni, di una amplissima autonomia in materia di orario di lavoro. Questa osservazione induce a una riflessione di carattere più generale

Gli sviluppi normativi dell'ultimo decennio hanno affidato alla contrattazione aziendale la possibilità di definire intese modificative aventi efficacia generale per tutti i lavoratori interessati, purché sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario e da soggetti rappresentativi, su una serie di materie tra le quali anche, ma non soltanto, l'orario di lavoro. L'articolo 8 della legge n. 148/2011 attribuisce ai cosiddetti "accordi di prossimità" un ampio potere di deroga in tutte le materie che riguardano l'organizzazione del lavoro in azienda, che i sindacati hanno quasi del tutto ignorato. Ma già otto anni prima il decreto legislativo n. 66/2003 aveva recepito nel nostro ordinamento la direttiva comunitaria in materia di orario di lavoro, rendendo ampiamente derogabili i limiti posti dalla legge da parte del contratto collettivo aziendale o territoriale. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, il decreto n. 66 consente alla contrattazione collettiva di secondo livello di derogare alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale senza necessità di ulteriori "demandi". Del resto sarebbe bizzarro pensare di gestire a livello centrale l'orario di lavoro delle imprese o i contratti di lavoro a orario ridotto, modulato, o flessibile, senza tener conto delle specificità e delle esigenze di ciascuna unità produttiva o distretto industriale.

Così stando le cose, come si spiega che il nuovo accordo sulla promozione della produttività chieda per la contrattazione aziendale uno spazio di cui essa già dispone e che però è stato utilizzato fin qui soltanto in minima parte? Forse la risposta va cercata nel fatto che i negoziatori al livello aziendale non hanno ancora la professionalità e la cultura necessarie per esercitare fino in fondo i poteri negoziali di cui dispongono. Lo conferma anche questo primo anno di applicazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che ha esso pure fortemente allargato gli spazi della contrattazione collettiva; ma che tuttavia ha visto i negoziatori nei luoghi di lavoro contrattare ancora prevalentemente alla vecchia maniera, innovando con estrema timidezza, cercando sempre la "copertura" dal centro. Non è fuori luogo pensare che questa intera partita negoziale nasca anche con la volontà sotto traccia di archiviare proprio l'art. 8 e l'efficacia degli "accordi di prossimità" se non addirittura di ricentralizzare la gestione degli orari di lavoro e dei contratti a orario ridotto, modulato o flessibile.

La verità è che la nuova stagione della contrattazione collettiva cui tende questo accordo sulla produttività, aperta all'innovazione, non richiede tanto una nuova normativa, quanto piuttosto una nuova capacità dei sindacalisti di base, se necessario guidati da una "cabina di regia" istituita a livello nazionale, di valutare i piani industriali che battono nuove strade, e – se, in relazione alle

circostanze, la valutazione è positiva – di assumersi la responsabilità di condurre i lavoratori a un accordo con gli imprenditori che li propongono.

Lucia Valente
Docente di Diritto del lavoro
Università Sapienza di Roma

* L'articolo è pubblicato anche in *L'Unità*, 24 novembre 2012.