

Rileggendo i classici del lavoro/27

Organizzazione del tempo di lavoro e politica sindacale. Rileggendo P. Alleva, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*

(in Il Tempo di lavoro: atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987, 39-87)

di Francesco Alifano

Le Giornate di studio di diritto del lavoro organizzate dall'AIDLaSS nel 1986 a Genova furono segnate dalla discussione su un tema di grande interesse e fascino per gli studiosi della materia, ossia quello del tempo di lavoro. La dottrina giuslavoristica, sul punto, si è da sempre concentrata sugli aspetti relativi alle differenti spinte a personalizzare, da parte del lavoratore, e a flessibilizzare, da parte del datore, l'orario di lavoro e sul rapporto tra autonomia individuale e fonti eteronome (di legge e di contratto collettivo), come dimostra anche la prima esemplare relazione al convegno del 1986, svolta dal prof. **Raffaele De Luca Tamajo** (R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, 433-473, su cui si avrà modo di tornare in questa stessa rubrica).

Più trascurati, invece, sono gli aspetti relativi all'organizzazione del tempo e dell'orario di lavoro, sebbene la loro importanza sia confermata anche dalla normativa che attualmente regola l'orario di lavoro, ossia il Decreto Legislativo n. 66 del 2003, che, non a caso, già dal titolo si propone di normare «taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro».

È possibile, allora, considerare come un contributo dal carattere innovativo la relazione svolta dal prof. **Piergiovanni Alleva** (P. Alleva, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, in *Il Tempo di lavoro: atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5*

aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987, 39-87), in cui l'autore ha analizzato il ruolo e le possibilità dell'azione sindacale in materia di organizzazione dei tempi di lavoro. Il convegno, infatti, oltre a cadere due anni dopo l'approvazione della Legge n. 863/1984, che aveva per la prima volta disciplinato il contratto di lavoro a tempo parziale nell'ordinamento italiano, seguiva anche l'Accordo interconfederale del 1983, che aveva seriamente posto il tema del governo dell'orario di lavoro da parte delle organizzazioni sociali e della contrattazione collettiva.

In questo contesto, dunque, Alleva osserva preliminarmente che il tema del tempo di lavoro, declinato nell'ottica della politica sindacale, può apparire limitato alla questione «delle particolari politiche di regolamentazione contrattuale degli orari di lavoro, ovvero dei modi con cui, attraverso uno schema organizzativo temporale, viene stabilito un legame tra la massa dei lavoratori e le esigenze specifiche di un dato ciclo produttivo» (p. 39).

L'Autore, dopo aver affermato che il sindacato, rovesciando la sua tradizionale politica, dovrebbe rendere il più possibile "liquida" la compatta regolazione degli orari, all'insegna della massima adattabilità alle esigenze individuali di vita e di lavoro, si chiede se la riduzione dell'orario di lavoro, rivendicata dal sindacato, sia da contrapporre alla flessibilità nell'interesse dell'imprenditore o se la

flessibilità dell'uso della forza-lavoro possa costituire, per il sindacato, uno strumento positivo e un elemento sinergico rispetto alla riduzione dell'orario al fine di aumentare e meglio distribuire la forza-lavoro totale. Per rispondere a questa domanda, Alleva considera fondamentale, adottando l'angolo visuale del sindacato, la scelta degli strumenti con cui governare il binomio riduzione-flessibilità.

Una prima scelta di politica sindacale riguarda, quindi, il livello contrattuale chiamato a regolare l'orario di lavoro. Ricostruendo il quadro storico, Alleva osserva che a partire dagli anni '70, con la fissazione ad opera di quasi tutti i contratti collettivi dell'orario normale di lavoro di quaranta ore settimanali articolato, solitamente, in cinque giornate lavorative, la flessibilità oraria era confinata unicamente nell'area delle lavorazioni a turno, dove erano ammesse compensazioni ultrasettimanali dell'orario, con alternanza tra settimane brevi e lunghe. A partire dalla tornata contrattuale del 1979, tuttavia, per cause contingenti, il sindacato ottenne, in sostituzione di quaranta ore di festività abolite, non una riduzione dell'orario annuale, ma "pacchetti" di permessi di otto ore da fruire individualmente, che, per l'Autore, rappresentano «il seme di una diversa possibilità di gestire gli orari e il tempo di lavoro» (p. 56). In questo contesto, inoltre, è intervenuto l'Accordo interconfederale del 1983, che ha assegnato ai contratti nazionali di categoria il compito di prevedere i criteri per una maggiore flessibilità di orari da porre in essere in sede aziendale, ponendo le basi per uno scambio tra riduzione e flessibilità dell'orario.

L'invito dell'Accordo interconfederale del 1983, però, venne recepito in modo eterogeneo nei vari settori contrattuali. In particolare, Alleva registra una stasi nel settore metalmeccanico, dove, nel contratto collettivo nazionale di categoria successivo al 1983, alla rivendicazione sindacale di riduzione dell'orario senza alcun margine di flessibilità corrispondeva la volontà delle associazioni datoriali di aumentare la flessibilità attraverso la previsione di un certo numero di ore di lavoro straordinario obbligatorio. In questo contesto, dunque, la contrattazione aziendale non aveva alcuno spazio di governo dell'orario di lavoro. Ad una soluzione diversa, invece, era approdato il coevo contratto collettivo nazionale di categoria del settore chimico, che, alla previsione dell'orario normale e dello straordinario obbligatorio, aveva affiancato clausole innovative che permettevano il calcolo dell'orario anche come media su un arco di più settimane, in base a programmi contrattati a livello aziendale. In questo contesto, dunque, gli accordi aziendali rappresentavano, per il datore di lavoro, la porta d'accesso per la

flessibilità oraria e, per il sindacato, lo strumento per ridurre l'orario di lavoro. In modo simile, nel settore dell'industria alimentare, il contratto nazionale aveva previsto la possibilità, per la contrattazione aziendale, di disporre di un lavoro straordinario "contrattato" (nei limiti di ottanta ore per dipendente) e di definire scostamenti dal normale orario di lavoro per adeguare la forza-lavoro ai diversi momenti del ciclo di produzione. Ancora, nel settore tessile, il contratto collettivo nazionale aveva introdotto una quota di ore di flessibilità da concordare in sede di contrattazione aziendale - in cui, a fronte delle ore lavorate in più, il dipendente otteneva maggiori permessi retribuiti - e il lavoro straordinario volontario - rimesso, cioè, alla scelta del lavoratore - che, oltre certe soglie, comportava la maturazione di riposi compensativi. Infine, nel settore del commercio, l'esigenza di flessibilità non aveva incrociato la riduzione dell'orario di lavoro, ma era sfociata direttamente nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale verticale o misto, senza che la contrattazione aziendale, in un settore molto polverizzato, potesse intervenire in maniera significativa.

L'esame della contrattazione nazionale di categoria, pur nell'eterogeneità tra i diversi settori, porta Alleva a concludere che, dopo la tornata contrattuale del 1983, si delinea un modello di «relazioni sindacali in azienda (...) connotate (...) dalla disponibilità da parte del sindacato di uno specifico bene o valore scambistico, costituito dall'impiego della manodopera e del tempo di lavoro totale, da adattarsi (...) al piano produttivo-organizzativo presentato periodicamente dall'imprenditore» (p. 65).

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale, inoltre, l'Autore osserva come la tendenza sia, da parte sindacale, quella di massimizzare la riduzione di lavoro, concedendo alla parte datoriale di comporre un calendario variabile al fine di ottimizzare la produzione. Questa politica ha ricadute sul piano occupazionale: la riduzione, infatti, libera ore lavorate, portando il datore di lavoro a ricorrere a nuove assunzioni (a tempo pieno o parziale o mediante contratti di formazione-lavoro).

Gli accordi gestionali del sindacato, dunque, nella ricostruzione di Alleva, rispondono ad un interesse collettivo dei lavoratori, sebbene l'Autore non neghi che possano trovare soddisfazione anche esigenze individuali di personalizzazione dell'orario. Attraverso la contrattazione sul tempo di lavoro e il governo del rapporto riduzione-flessibilità, quindi, il sindacato può superare la regolazione dell'orario in senso stretto, arrivando ad incidere in profondità sulle strategie imprenditoriali, anche per quanto attiene, ad esempio, al

decentramento, al ricorso periodico alla CIG, alla gestione delle innovazioni tecnologiche.

L'ultimo punto trattato dalla relazione riguarda, in materia di contratti aziendali di gestione del binomio riduzione-flessibilità (ma anche di contratti di solidarietà espansivi e di accordi di riduzione di orario e retribuzione nei settori che non fruiscono di CIG), la possibilità, da parte dell'autonomia collettiva, di disporre delle posizioni soggettive dei singoli. A ben vedere, il problema si porrebbe nei termini dell'efficacia derogativa *in pejus* del contratto collettivo posteriore e della sua sfera soggettiva di efficacia, per cui l'impressione è che «la partita si giochi nell'area di ciò che dal livello collettivo discende sull'individuo: se una regola per il suo rapporto di lavoro o anche delle posizioni soggettive di vantaggio dotato della durezza del diritto soggettivo con la figura dell'aspettativa di diritto a far da terzo incomodo» (p. 83). Il problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale posteriore, inoltre, si porrebbe in maniera ancora più forte nei confronti di lavoratori iscritti a sindacati dissenzienti rispetto all'accordo o non iscritti ad alcun sindacato.

Sul punto, Alleva si limita ad osservare che tali problematiche possono essere stemperate prevedendo che la regolamentazione di categoria si limiti ad intervenire con una funzione meramente dispositiva-suppletiva rispetto alla regolamentazione aziendale: in questo modo la regola standard troverebbe applicazione solo in quelle realtà produttive in cui non si perviene ad un accordo aziendale su calendario, programmi e forme e modi della flessibilità. Da questo punto di vista, anzi, l'Autore auspica che la disciplina uniforme a carattere suppletivo sia improntata a caratteri di rigidità, proprio per incentivare la conclusione di accordi aziendali, per i quali il contratto nazionale potrebbe limitarsi a disegnare una cornice molto ampia (numero delle ore complessive lavorabili, dimensione dei "pacchetti" di riduzione e flessibilità che possono essere manovrati, cadenza minima dei riposi, ecc.).

Nella chiusura della relazione, Alleva rileva che, se in precedenza il tema del tempo di lavoro si riduceva alla sola salvaguardia dell'integrità psico-fisica del lavoratore, «oggi si tratta di comprendere che dal crocevia degli orari di lavoro passano questioni non meno importanti, come quelle dei livelli occupazionali, del rinnovamento del mercato del lavoro, della fruibilità dei servizi sociali, della riqualificazione dell'apparato produttivo, della partecipazione dei lavoratori alle decisioni sul come e quanto produrre» (p. 87).