



**Nazionale
Lombardia
Milano**

Milano, 1 giugno 2006

IL VALORE DELLA CONTRATTAZIONE CONTRO LA
PRECARIETA'
CHE INVADE I TEMPI DI LAVORO E DI VITA

Sintesi dell'intervento di Franco Focareta

L'orario di lavoro: l'attacco al contratto di lavoro a tempo indeterminato

1- L'attuale dibattito sulle riforme e l'occultamento del tema dell'orario di lavoro

Con il mutare del quadro politico si assiste nelle discussioni, politiche ma anche tra opinionisti e giuristi, ad uno strano fenomeno: ora che si potrebbe, e dovrebbe, mettere concretamente mano a progetti di riforma legislativa che riducano la precarizzazione del mondo del lavoro e riaffermino una responsabilità dell'impresa nei confronti del lavoro che utilizza, la discussione è sempre più incentrata sull'inessenziale, evitando accuratamente di toccare i punti decisivi dell'attuale quadro normativo che davvero incidono, e possono davvero incidere, in modo strutturale e stabile sulla condizione dei lavoratori.

Infatti molto si discute della necessità di ripulire l'ordinamento da una serie di figure contrattuali generatrici di precarietà, e sotto i riflettori vengono messi sempre lo *staff leasing*, il *lavoro a chiamata* o altre figure contrattuali introdotte con il Dlgs 276, come se da questi derivasse la intollerabile precarietà del lavoro. In relazione all'oggetto di questi discorsi parlo di inessenziale perché tutti sanno che, in realtà, gli istituti richiamati sono stati utilizzati pochissimo, mentre la precarietà si diffonde soprattutto attraverso altri schemi negoziali, il contratto a termine, in primo luogo, liberalizzato con la legge 368 del 2001 - atto primo della "riforma" del lavoro con cui ci troviamo a fare i conti- e dalla fuga dalla subordinazione, per scongiurare la quale, però, non è sufficiente un tratto di penna che elimini il lavoro a progetto, che se ci si limitasse a ciò si produrrebbe semplicemente l'effetto di riportare in vita i vecchi co.co.co.

Da questo dibattito, a volte molto acceso, vengono tenuti accortamente fuori due questioni, invece davvero essenziali:

a) l'attuale disciplina lavoristica, pure contenuta nel Dlgs 276, che favorisce e rende perfino economicamente convenienti i processi di frantumazione dell'impresa; mi riferisco alla nuova disciplina del trasferimento di ramo d'azienda e soprattutto degli appalti di servizi. Norme, queste, che favorendo una scomposizione senza limiti del ciclo produttivo portano ad una deresponsabilizzazione dell'impresa verso i lavoratori che pure in essa fisicamente lavorano ma che giuridicamente non hanno alcuna relazione con la stessa. E' la realizzazione del sogno di un'impresa senza lavoratori. Questi per così dire diventano invisibili per chi organizza e dirige il ciclo produttivo.

b) l'altra questione fondamentale è rappresentata dall'esigenza di rimettere mano alla disciplina sull'orario di lavoro, ed è proprio su quest'ultima che voglio richiamare la vostra attenzione.

2 – La questione dell’orario di lavoro

Dopo l’attacco dall’esterno al lavoro garantito, con le forti dosi di lavoro flessibile o precario, dipende dal punto di vista dal quale lo si guarda, che porta a percentuali che ci parlano del 40 % di rapporti precari tra i nuovi assunti, secondo i dati della Banca d’Italia, 70 % secondo le rilevazioni dei centri per l’impiego delle maggiori province italiane (Milano, Torino, Bologna ecc.), l’attacco viene portato ora all’interno della cittadella, sempre più ristretta, del lavoro garantito, sul punto che maggiormente incide sulla vita del lavoratore: l’orario di lavoro.

La disciplina contenuta nel D.lgs. n. 66 del 2003, inizia ora, dopo qualche anno durante i quali è stata utilizzata dal mondo imprenditoriale sostanzialmente solo come uno spauracchio da sventolare durante le trattative, inizia ad essere concretamente messa in gioco dalle imprese, che esplicitamente vi fanno riferimento o come alternativa alla contrattazione collettiva o come punto di riferimento delle nuove regole da determinare nella contrattazione collettiva. Segno evidente di ciò sono le sempre più frequenti disdette di accordi aziendali che disciplinano, magari da decenni, proprio la materia dell’orario di lavoro, disdette che hanno lo scopo spesso dichiarato esplicitamente di arrivare a nuovi assetti, negoziali o unilaterali, in assenza di nuovi accordi, che sfruttino le opportunità contenute nella legge 66/2003 per come modificata dal Dlgs 213/2004.

E non è un caso che le imprese mettano oggi al centro, non del dibattito ma delle concrete strategie operative e negoziali, l’orario di lavoro. Invero le imprese hanno ormai immagazzinato una dose tale di precarietà che questa ha raggiunto una soglia tale che diventa inefficienza per le stesse aziende: non si riesce a fare impresa in settori esposti alla concorrenza senza qualità, qualità che solo un nucleo significativo di forza lavoro professionalizzata e quindi relativamente stabile è in grado di garantire. Proprio a questo nucleo di manodopera, per così dire non precaria, che l’impresa rivolge ora il proprio sguardo, ed accantonando per ora il sogno di abolire l’art. 18 - che porterebbe ad una riaffermazione piena ed incondizionata del potere imprenditoriale anche nei confronti di questi lavoratori - si concentra su due aspetti fondamentali del rapporto di lavoro: l’uno giocato in sordina, tutto sul piano dei rapporti individuali di lavoro, ovvero le tecniche e l’uso di strumenti di fidelizzazione dei lavoratori, diretti a scongiurare la dispersione, per scelte del lavoratore, della risorsa professionale - significativa in proposito la diffusione generalizzata del patto di non concorrenza ed il moltiplicarsi delle case intentate dalle aziende nei confronti dei lavoratori per la violazione degli stessi; l’altro è la flessibilizzazione e l’aumento dell’orario effettivo di lavoro, sì da consentire all’impresa di “spremere” il massimo anche da questa forza lavoro garantita.

L’attuale disciplina legale dell’orario di lavoro si presta egregiamente a questo compito, perciò è meglio non parlarne troppo!

3- L’eliminazione dei limiti massimi giornalieri e settimanali dell’orario normale di lavoro.

Come noto una delle perle contenute nella legge n. 66 è la mancata previsione di un limite massimo della giornata lavorativa, la legge del 1923 lo fissava in otto ore, a cui si poteva aggiungere il lavoro straordinario anche questo caratterizzato da un limite massimo, di 2 ore giornaliere e 12 settimanali. Oggi, noi, solo indirettamente, partendo dal diritto

riconosciuto ad una pausa giornaliera di almeno 11 ore, siamo in grado di dire che un lavoratore non può, salvo deroghe che vedremo possibili, lavorare più di 13 ore al giorno. Non esiste neanche un limite massimo dell'orario settimanale, prima fissato dalla solita legge del 1923 in 48 ore settimanali.

Adesso abbiamo solo la definizione di un orario normale di 40 ore, e di una durata complessiva media dell'orario settimanale, comprensivo di straordinario, di 48 ore, che però vanno intese come una soglia media che si deve calcolare e rispettare nell'arco di 4,6 o perfino, a determinate condizioni, in 12 mesi). Il che significa, portando il ragionamento all'estremo, che senza limitazioni della contrattazione collettiva noi potremo avere lavoratori che per mesi possono avere una settimana lavorativa di 78 (6x143), che diventano 77 togliendo i dieci minuti giornalieri di pausa obbligatoria. Non male per una normativa emanata con lo scopo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori!!.

Il tutto condito con una decisa liberalizzazione del lavoro straordinario.

4- la condizione ambigua e pericolosa della contrattazione collettiva

Gli apologeti di questa legge pongono l'accento sul fatto che comunque in essa un ruolo fondamentale è assegnato alla contrattazione collettiva. Ora, è innegabile che nella disciplina legale vi siano innumerevoli rinvii alla contrattazione collettiva ma questi rinvii o sono inutili, ed assumono una mera funzione retorica, oppure sono molto pericolosi.

Inutili, ed i commentatori più attenti hanno parlato giustamente di rinvii impropri (Leccese), sono quei rinvii che danno alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre limitazioni di orario o che comunque estendono i diritti dei lavoratori, per pause, ferie ecc. La contrattazione potrebbe svolgere, ed infatti ha sempre svolto, questa funzione anche in assenza di rinvii legislativi. Legislazione che non potrebbe limitare questa funzione senza entrare in evidente contrasto con l'art. 39 della Costituzione.

Pericolosi, invece, sono tutti quei rinvii che consentono deroghe peggiorative, vedi ad esempio la riduzione delle 11 ore di pausa giornaliera, o di sfruttare al massimo la flessibilità consentita dalla legge, es. l'estensione a 12 mesi dell'arco temporale entro il quale calcolare la media delle 48 ore settimanali.

Inoltre, altro elemento preoccupante: la contrattazione collettiva abilitata a svolgere queste funzioni è una contrattazione che spesso può essere anche aziendale, quando, poi, il rinvio viene fatto nei confronti del contratto nazionale, si fa riferimento al contratto stipulato "da" sindacati comparativamente più rappresentativi, secondo una formula riprodotta in tutto il D.lgs. 276, che spiana la strada ad accordi separati.

In questo scenario, in assenza di un mutamento legislativo il sindacato è comunque, in qualche modo, costretto, a fronte delle disdette dei regimi contrattuali di orario vigenti, a contrattare su questa materia, ed a contrattare, in una posizione scomodissima avendo sulla testa la minaccia, nella mancanza di accordi, della applicazione da parte delle imprese del regime legale.

5- Alcune attenzioni nel seguire un percorso di riforma legislativa.

In primo luogo mi preme sottolineare la necessità di coniugare l'attenzione per una modifica della disciplina sul piano nazionale con un adeguato protagonismo a livello europeo, dove il lavoro in materia di disciplina dell'orario di lavoro è incessante..

Inoltre, mi permetto di invitarvi a diffidare sommamente dei possibili richiami all'avviso comune quale riferimento utile per una rivisitazione dell'attuale disciplina, quello del 1997

contiene alcune perle così negative, alcune delle quali non sono state recepite dalla stessa legge qui criticata (le parti suggerivano l'abrogazione delle disposizioni allora vigenti in materia di durata massima normale della giornata lavorativa e di " durata massima giornaliera e settimanale dello straordinario ", inoltre facevano propria una nozione di orario di lavoro molto più ristretta, rispetto a quella assunta nelle direttive comunitarie, facendo riferimento alla nozione di lavoro effettivo, di concreta prestazione di lavoro, formatasi sulla scorta della disciplina precedente. Una nozione sicuramente peggiore per i lavoratori, di quella fatta propria dal legislatore). Non vorrei che qualcuno nel mettere mano ad un intervento riformatore rispolveri, in nome di un rinato amore per la concertazione, l'avviso comune del novembre 1997.