

Al passo con la nuova realtà del lavoro industriale

di F.L.

Se è vero che l'innovazione più forte introdotta con l'ipotesi di accordo del 20 gennaio nel contratto Federmeccanica è quella relativa all'unificazione normativa tra operai, intermedi e impiegati, è anche vero che le modifiche politicamente più rilevanti sono quelle, assai più circoscritte, realizzate in materia di orario di lavoro.

Infatti, l'unificazione della disciplina del rapporto di lavoro opererà come una ventata fortissima e prolungata, tale da sconvolgere l'attuale assetto del Contratto risalente, per ciò che riguarda questa zona, agli accordi dell'aprile e dell'ottobre 1973. Intere pagine, più di un'ottantina, e cioè quelle che compongono le tre parti della cosiddetta Disciplina speciale, dovranno essere cancellate e/o riscritte. Di più: l'unificazione normativa apre evidentemente la strada che porterà all'ormai necessaria riscrittura dell'art. 4 (Disciplina generale, Sezione terza) del contratto Federmeccanica, quello relativo alla *Classificazione dei lavoratori*. Un articolo che, tra l'altro, è di gran lunga il più corposo del contratto. Infatti, a causa delle cosiddette "declaratorie", ovvero ai profili delle diverse figure professionali ridisegnati con l'accordo del 1983, questo articolo occupa da solo ben 35 pagine.

E' interessante notare che questa profonda innovazione è stata oggetto sì di un negoziato serrato, e talvolta aspro, tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli delle imprese, ma non di un conflitto politico. Al di là delle ovvie frizioni che si riscontrano in qualsiasi negoziato fra portatori di interessi diversi per definizione, a monte di questo profondo cambiamento c'era la volontà, convergente, delle parti di adeguare il contratto, inteso come strumento regolatore, alle mutate condizioni del lavoro industriale dopo 35 anni di relativo immobilismo.

Invece, lo scontro politico che ha rischiato di impedire il raggiungimento di un accordo accettabile sia per Fim, Fiom e Uilm che per Federmeccanica e Assital è quello che si è sviluppato sull'orario. Per certi aspetti, un film già visto, dato che la stessa cosa era successa anche nella combattuta vicenda contrattuale del 2005-2006. Solo che, e la differenza non è piccola, è stato diverso il finale. Allora la partita finì, per così dire, 0 a 0. Adesso, invece, è finita 1 a 1. In altri termini, nell'accordo del gennaio 2006, la struttura dell'art. 5, quello dedicato all'*Orario di lavoro*, rimase sostanzialmente immutata, così come era uscita dall'accordo del giugno 1999, l'ultimo contratto normativo firmato anche dalla Fiom. Adesso, invece, qualcosa si è mosso, sia da una parte che dall'altra.

Le imprese volevano mano libera nella determinazione degli orari di fatto, ma i sindacati sono riusciti a difendere la normativa esistente sia in materia di "durata massima settimanale del lavoro ordinario", 40 ore, sia rispetto al ruolo delle Rsu in materia di utilizzo del cosiddetto orario "plurisettimanale". L'orario annuo contrattuale rimarrà dunque invariato. Il suo utilizzo di fatto, però, potrà diventare più flessibile. Le imprese hanno ottenuto, su base annua, una crescita di 8 ore dello straordinario obbligatorio e la possibilità di utilizzare un par (8 ore di permesso retribuito), recuperabile dal lavoratore l'anno successivo. I sindacati hanno invece ottenuto l'abbattimento della franchigia relativa alla banca delle ore. In pratica, i lavoratori potranno fruire con maggiore facilità dei riposi compensativi a fronte delle ore di straordinario da essi prestate.

(Da: "Rassegna sindacale", a. 53°, n. 4, 31 gennaio-6 febbraio 2008, pagg. 4-5 / primopiano)