

feditinforma



ACCORDO RIBALTE
PAOLO TOSI FA IL PUNTO

GLI UOMINI
CHE FECERO L'IMPRESA

BUONSENNO, UTILITÀ E DEMAGOGIA

L'accordo sul personale della ribalta ha avuto il pregio, ora riconosciuto da tutte le parti, di aver posto fine ad un totem del passato e cioè l'estensione acritica della contrattazione nazionale a tutta la filiera produttiva



L'accordo sul personale della ribalta ha avuto il pregio, ora riconosciuto da tutte le parti, di aver posto fine ad un totem del passato e cioè l'estensione acritica della contrattazione nazionale a tutta la filiera produttiva, ivi compresa quella degli appalti e quindi anche agli addetti alle attività del magazzino.

La presa di coscienza da ambo le parti che la rigidità, soprattutto in tema di orario di lavoro in una realtà produttiva che necessita invece di avere il massimo della flessibilità possibile, provoca danni diretti ed indiretti quali la proliferazione delle cooperative spurie con il loro corollario di disagi e vere e proprie situazioni di illegalità che non potevano essere più tollerate.

Da queste consapevolezza sono nate due novità importanti: l'accordo sul personale della ribalta improntato alla flessibilità ed un "format", un modello di relazioni industriali fra le organizzazioni datoriali ed i sindacati, improntato al pragmatismo che ci farà da guida anche nella discussione appena avviata sui drivers, altro terreno "scivoloso" del mondo dei trasporti.

Adesso però, cessati gli squilli di tromba, è ora di passare ai fatti, cercare cioè di applicare nel concreto della vita delle aziende.

Alcune aziende importanti hanno già cominciato a sottoscrivere l'accordo sul personale della ribalta; al-



la rigidità provoca danni diretti ed indiretti quali la proliferazione delle cooperative spurie con il loro corollario di disagi e vere e proprie situazioni di illegalità



tre si accingono a farlo, altre ancora sono in stato avanzato di definizione dei termini. C'è soddisfazione; da un lato per una migliore organizzazione del lavoro, dall'altro per la regolarizzazione dei contratti.

L'operazione di applicazione dell'accordo proseguirà per tutta l'estate e oltre fino alla fine dell'anno. La nostra previsione è che molte aziende si presenteranno ai blocchi di partenza dell'anno che verrà con le nuove regole applicate.

E' una piccola rivoluzione, un modo per gli imprenditori ed i lavoratori di ritrovare il giusto modo di lavorare senza pregiudicare le esigenze dei primi e i diritti dei secondi.

Abbiamo posto fine insomma ad un mondo di regole che non regolava più nulla e di garanzie che non garantivano più nessuno (anzi faceva nascere situazioni di illegalità), optando per regole pragmatiche e situazioni contrattuali chiare.

Non sappiamo se ciò sia poco o tanto, sappiamo che è utile a tutti e ci basta.

Enzo Solaro

ACCORDO RIBALTE: COMMENTO DEL PROF. PAOLO TOSI

L' accordo del 13 febbraio 2014 tra FEDIT e FILT CISL UIL Trasporti sul personale di ribalta



L'Accordo nazionale 13 febbraio 2014 contenente " linee guida per la realizzazione di un nuovo modello per il lavoro delle ribalte"

può a piena ragione essere definito "pilota" anzitutto per l'obbiettivo che si pone: creare le condizioni di sostenibilità del costo del lavoro che favoriscano politiche aziendali di stabilizzazione del lavoro c.d. precario e soprattutto di internalizzazione di attività nel settore tradizionalmente con larga prevalenza appaltate.

Le organizzazioni sindacali sanno che, aldilà della copertura della solidarietà, le società appaltatrici, cooperative o meno, offrono minori garanzie di quelle committenti quanto a condizioni e tendenziale stabilità del lavoro. Le società committenti conoscono bene i rischi che discendono dalla solidarietà e ancor più dalla non controllabilità delle tipologie contrattuali utilizzate dagli appaltatori e sanno altresì che lo svolgimento delle attività in appalto offre minori garanzie in termine di qualità del servizio.

L'ostacolo alla gestione interna è stato sempre costituito dalla rigidità delle tutele del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: quelle c.d. in uscita, che non consentono il conseguimento di un ragionevole equilibrio tra personale in carico e personale necessario in ragionevole corrispondenza con le vicende del mercato, e ancor più quelle riguardanti lo svolgimento

delle prestazioni lavorative che si traducono in una lievitazione del costo, diretto e indiretto, del lavoro.

Le prime rigidità non sono attenuabili dalle parti sociali giacché l'art. 8 della legge n. 148/2011 non offre certezze di tenuta specie laddove prevede la possibilità, per la contrattazione aziendale, di introdurre deroghe alla disciplina legale delle "conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro".

L'Accordo si muove allora sul terreno delle rigidità interne al rapporto incidenti sul costo del lavoro e può essere definito "pilota" anche per le innovazioni che prefigura su questo terreno attraverso la predisposizione del contenuto essenziale di futuri, ed auspicati, accordi aziendali di durata triennale chiamando le parti di essi a definire, insieme con i percorsi della stabilizzazione/internalizzazione, le modalità operative di tale contenuto e richiedendo altresì che siano "sottoscritti dalle parti firmatarie la presente intesa, intendendosi, per la parte sindacale, le competenti strutture nazionali e regionali firmatarie il vigente CCNL, che dovranno essere convocate congiuntamente ed unitariamente".

Le innovazioni prefigurate sono dirette a realizzare l'abbassamento del costo del lavoro tramite soprattutto incrementi di produttività ma anche riduzione dei costi diretti della prestazione lavorativa.

Sul primo versante, si segnalano anzitutto le flessibilità dell'orario di lavoro con la distribuzione su sei giorni delle trentanove ore settimanali e la contestuale previsione del c.d. "multiperiodale" che, come noto, consente alle imprese, per assecondare l'andamento delle richieste di mercato, di prolungare l'orario di lavoro oltre la durata prevista dal contratto collettivo, compensando tale prolungamento con successive riduzioni del monte ore.

L'istituto, attualmente regolato dall'art. 3, comma 2, D. lgs. n. 66/2003 ("i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore – rispetto alle 40 ore legali – e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno") nell'Accordo viene declinato in una duplice forma, settimanale e giornaliera, con una spalmatura su una media calcolata nei sei mesi (la metà di quanto

consentito dal legislatore) e l'articolazione della prestazione lavorativa da un minimo di 4 ore ad un massimo di 10 su di un nastro operativo non superiore a 13 ore.

Essendo l'orario multiperiodale considerato a tutti gli effetti come orario normale, l'eventuale superamento della durata contrattualmente stabilita non è configurabile come straordinario (v. circ. Min. lavoro n. 8/2005, punto 4: "Tale orario di lavoro, purché venga rispettata la media nei termini suddetti, è orario normale di lavoro e l'eventuale superamento settimanale delle 48 ore – previste come massimo assoluto dal D. lgs. n. 66/2003 – senza che concorrano ore di lavoro straordinario, non dovrà essere oggetto di comunicazione, stante la chiara lettera della legge, purché ovviamente nel periodo di riferimento sia effettuato il relativo recupero").

La concezione della flessibilità quale equivalente economico (suggerita dall'A.I. separato del 16 novembre 2012) emerge anche laddove l'Accordo prevede un'ulteriore modalità di part-time, con durata minima settimanale di 16 ore ed una prestazione minima di 4 ore giornaliere consecutive (in coerenza, peraltro, con il minimo giornaliero già previsto per la durata della prestazione lavorativa full-time resa in regime di orario multiperiodale).

La rimodulazione del part-time passa attraverso una peculiare previsione di stabilità delle clausole elastiche che potranno essere disdettate solo mediante un accordo scritto tra azienda e lavoratore, con una specie di contrappasso rispetto alla (invero ormai) abrogata disposizione legislativa che attribuiva al lavoratore un diritto di ripensamento sulla relativa pattuizione (o diritto di denuncia: art. 3, comma 10, D. lgs. n. 61/2000 nella versione precedente le modifiche apportate dall'art. 46, D. lgs. n. 276/2003).

Nell'ottica della nuova flessibilizzazione acquista poi rilievo la determinazione di un preavviso inferiore a quello previsto dalla legge (11 ore

contro la previsione di "almeno due giorni lavorativi", seppur sian fatte salve "le intese tra le parti": art. 3, comma 8, D. lgs. n. 61/2000) nonché a quello previsto dal CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (7 giorni di calendario).

Il vincolo legale relativo alla durata del preavviso non pare invero preoccupante essendo fatte salve "le intese fra le parti", espressione che va interpretata come legittimamente la determinazione di una durata inferiore (altrimenti non avrebbe senso la salvezza della diversa intesa, sempre possibile se migliorativa) e riferita sia alle parti del contratto individuale, sia (a maggior ragione) alle parti del contratto collettivo. In tal senso depone la circolare Min. Lav. n. 9 del 18 marzo 2004, secondo cui "le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso ma non eliminarlo completamente".

Spicca in ogni caso la previsione che le prestazioni "elastiche" potranno superare "in ogni anno solare il limite complessivo procapite del 20% della prestazione concordata, con un massimo che potrà essere definito a livello aziendale".

Coerente con la disciplina sia dell'orario multiperiodale sia del part-time flessibile ed elastico, che tende ad aumentare l'arco temporale di disponibilità del lavoratore fermo restando il costo complessivo della prestazione, appare la previsione di una reperibilità estesa e vincolante "per sopperire ad esigenze aziendali, secondo modalità da definire a livello aziendale, compresa la rotazione tra il personale e l'ammontare di una specifica indennità". L'imprevedibilità della chiamata, già sottoposta a critica da qualche commentatore, resta però circoscritta grazie alla previsione che il periodo di reperibilità dovrà essere comunicato al lavoratore ad inizio di ogni mese.

Sul versante della riduzione dei costi diretti della prestazione è significativa la previsione, sulla falsariga del c.d. salario d'ingresso da tempo introdotto per gli apprendi-

sti, di quello che potremmo definire l'“inquadramento d'ingresso”: il personale neoassunto addetto alla movimentazione merci sarà inquadrato – per effetto degli accordi aziendali attuativi e per i primi 24 mesi – al livello 6°J (attività manuali di carico e scarico merci – facchino) e al livello 6° (facchino qualificato); solo successivamente sarà operato l'inquadramento “nel livello contrattuale di corrispondenza professionale”.

Risultano altresì di notevole impatto innovativo le clausole dell'Accordo che prevedono (in sintonia con quanto auspicato dal citato Accordo Interconfederale del 16 novembre 2012) lo spostamento di quote economiche dalla retribuzione fissa alla retribuzione variabile: ad esempio i ROL (riduzione orario lavoro) e le ex festività “verranno sostituiti con diverse modalità di pagamento che saranno definite nell'ambito di specifici accordi che istituiscano un Premio di risultato, ovvero attraverso la definizione di diverse modalità di fruizione”.

Un ulteriore risparmio sul costo del lavoro viene infine affidato all'esclusione delle maggiorazioni retributive “per le ore prestate di sabato quando la prestazione è nel normale orario di lavoro settimanale” nonché delle maggiorazioni per lavoro straordinario, almeno fino a quando l'orario multiperiodale, svolgendosi secondo le condizioni fissate dall'accordo (s'intende quando è nella media settimanale calcolata sull'arco di sei mesi preventivamente fissato) si configuri come orario normale.

Consapevoli che lo sviluppo della produttività e della competitività delle aziende richiede anche la definizione di mezzi di contrasto delle assenze “improvvisi e non pianificate” (Pomigliano docet), le parti firmatarie dell'accordo prefigurano infine l'individuazione, nell'ambito di specifici accordi aziendali, delle “misure e degli strumenti finalizzati a ridurre tale fenomeno” qualora si riscontrino che le assenze per malattia (con l'eccezione dei casi gravi) sia

a livello individuale che di singola unità produttiva raggiungono livelli tali da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro.

Quanto al rapporto tra i livelli contrattuali, l'accordo offre un modello che tende ad anticipare (così sdrammatizzando lo stesso art. 8, L. n. 148/2011) la questione della derogabilità in peius del CCNL attraverso la prefigurazione di una serie di deroghe a livello aziendale purché corredata dalla previsione che talune specifiche modalità operative (in materia di orario multi periodale, part-time e “primo inquadramento”) siano oggetto di comunicazione preventiva alle parti dell'Accordo nazionale.

Va detto per completezza che siffatto “anticipo” è giocato sul terreno degli accordi triennali di stabilizzazione/internalizzazione e quindi resta ad esso estranea la tematica dei c.d. contratti di prossimità ai sensi dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Prof. avv. Paolo Tosi
Professore dell'Università
di Torino