

La cronaca delle relazioni industriali è stata segnata nell'ultimo triennio da numerosi casi di disdetta della contrattazione collettiva. Dalla grande distribuzione organizzata, al metalmeccanico, alle telecomunicazioni, la crisi ha contribuito al diffondersi della pratica in tutti i settori dell'economia. Tanto a livello nazionale, con l'eclatante vicenda del Ccnl Bancari disdettato a pochi mesi di distanza dal rinnovo, quanto a livello aziendale.

Il caso più recente finito sotto i riflettori è quello di Italtel. Il gruppo che opera nel settore delle telecomunicazioni ha comunicato alle sigle sindacali la disdetta di tutti gli accordi integrativi aziendali. La decisione è stata giustificata con la necessità di abbattere il costo del lavoro e contenere gli esuberi, con l'enfasi posta sull'insostenibilità economica della contrattazione aziendale. Da un lato, dunque, l'auspicio dell'azienda di firmare un nuovo e meno oneroso impianto contrattuale. Dall'altro, l'opposizione dei sindacati che, in risposta, sono tutt'oggi in mobilitazione. Il risultato è attualmente l'accettazione dell'impresa a sospendere la disdetta della contrattazione aziendale, con le parti che si preparano a riavviare le trattative.

Caso diverso è quello che ha interessato lo stabilimento Lavazza di Settimo Torinese.

L'azienda ha proceduto alla disdetta dei contratti collettivi di sito, con l'intenzione di raggiungere una nuova intesa ed estendere così allo stabilimento di Settimo i modelli organizzativi e flessibili già accordati per i siti di Gattinara, Pozzilli e Verres. Non sono mancate frizioni tra direzione d'azienda e organizzazioni sindacali, ma su queste basi le parti si sono incontrate e nel mese di dicembre dello scorso anno hanno siglato il nuovo contratto integrativo per lo stabilimento.

In entrambi i casi la disdetta è stato l'input per un forte scossone al sistema aziendale di relazioni industriali. Sia in Lavazza che Italtel, il sindacato si è trovato (o si trova) innanzi ad un bivio negoziale, ad un "aut aut", dovendo gestire il rischio di pesanti conseguenze occupazionali a fronte di un'indisponibilità verso le rivendicazioni manageriali.

Pur tuttavia, tra le due vicende si riscontrano differenze di non poco conto. In primo luogo, Lavazza ha prospettato investimenti e garanzie occupazionali in cambio di un'organizzazione del lavoro più flessibile, raggiungendo poi un "accordo di concessione" espansivo, volano di nuovi investimenti, e caratterizzato da un innalzamento dell'orario multiperiodale, dall'istituto della "banca delle ore", da turni a scorrimento, dal mantenimento degli impianti durante le pause, nonché da un premio di risultato legato a produttività ed assenteismo. L'avvenuta disdetta degli accordi aziendali in Italtel è invece strumentale alla necessità aziendale di abbattere il costo del lavoro. Una ulteriore differenza sta nel fatto che l'azienda piemontese nota per la produzione di caffè ha negoziato al livello di singola unità produttività, diversamente Italtel si muove a livello di

gruppo.

Sia Lavazza che Italtel hanno azzerato il pavimento contrattuale per poterlo ricomporre.

Se entrambe le imprese hanno in comune il punto di partenza, e cioè la disdetta della contrattazione collettiva di sito ovvero aziendale, il fine è diverso: una maggiore flessibilità organizzativa necessaria ad attrarre nuovi investimenti in un caso, un contenimento dei costi nell'altro per contenere gli esuberi. Nello specifico, in Lavazza la disdetta del contratto di sito è stata funzionale all'impostazione di un certo circuito negoziale, quindi alla realizzazione degli incrementi di competitività tanto invocati dall'azienda in cambio di investimenti e garanzie occupazionali. In Italtel, d'altra parte, la disdetta degli accordi aziendali è mirata ad azzerare l'impianto contrattuale aziendale, rimettervi mano ovvero applicare la disciplina nazionale e ridurre così i costi del fattore lavoro. L'impresa, in questo senso, non opta per pratiche di carattere espansivo: sul piatto non si prospettano investimenti, alla necessità di una contrattazione aziendale meno esigente è subordinata la tutela occupazionale, se non la capacità dell'azienda stessa di stare sul mercato. Lavazza, inoltre, ha potuto vantare una nuova e maggiore forza contrattuale negoziando a livello di unità produttiva, diversamente da Italtel che ha impostato un negoziato su scala aziendale, per così dire "a tutto campo".

Certo è che da un atto unilaterale e rilevante quale la disdetta del contratto collettivo aziendale derivano margini d'azione ristretti per il sindacato: la partita non sembra giocarsi ad armi pari. Tali varchi possono esser ancor meglio sfruttati da quelle aziende che mirano a slegarsi dai vincoli contrattuali per puntare ad un riassetto del sistema di relazioni industriali più elastico e *market oriented*, peraltro negoziando a livello di sito dove la questione della competitività può essere posta con maggiore enfasi sul tavolo delle trattative. Le esigenze di flessibilità organizzativa (e contrattuale) sono evidenti, la contrattazione di prossimità (elastica e vicina ai casi concreti da regolare) sembra la via preferenziale per rispondervi. Che Marchionne abbia segnato la via per aspiranti *global-player*?

Scarica il pdf 

Davide Mosca

@Dav_Mosca