

Tuttolavoro 2014. Con il varo della legge delega sembrano ridursi i margini di confronto fra imprese e sindacati

Accordi aziendali in cerca di identità

Quale sarà il futuro delle relazioni industriali in azienda dopo il Jobs Act?

A prima vista sembrerebbe che non vi sia alcuna relazione tra il pacchetto di norme attese dal Jobs Act, non prevedendo la legge delega appena approvata particolari deleghe alla contrattazione collettiva se non in tema di mansioni, peraltro in linea con quanto prevede già la legge 223/91.

Ma a ben vedere, dopo una prima e superficiale risposta, gli spunti di novità e di rottura con il passato sono molti e da non sottovalutare.

Si può anzi dire che il Jobs Act con la sua carica di novità appaia come la conferma del fallimento delle prassi negoziali a livello aziendale. E non è una conclusione felice. Se, infatti, il legislatore interviene oggi autonomamente con regolamentazioni in deroga ad alcuni fra i più significativi e blasonati istituti del diritto del lavoro lo fa dopo avere riscontrato l'incapacità (o la non volontà il che è la stessa cosa in termini di relazioni sindacali) degli attori sociali a livello aziendale di anticipare soluzioni nuove anche in via sperimentale con gli strumenti contrattuali ormai da tempo disponibili.

Perché una tale conclusione? È sufficiente esaminare i temi e le materie contemplate della delega (mansioni in pejus, controlli a distanza ex articolo 4 e licenziamento economico) per riconoscere chiaramente materie e istituti che ben potevano essere oggetto di regolamentazione in deroga mediante accordi aziendali o territoriali - a mente della Accordo interconfederale del giugno 2011 e della legge 148/11 con gli accordi di prossimità - anticipando anche solo in parte soluzioni normative che da gennaio saranno definitive e generalizzate per tutti.

Analogamente, per il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con indennizzo economico in luogo della reintegra, soluzioni simili a quelle ipotizzate dal Jobs Act potevano trovarsi, anche solo in via sperimentale, facendo leva sulla facoltà derogatoria prevista dagli accordi di prossimità.

Perché tutto ciò non è stato fatto è inutile discuterne adesso. Oggi, però, siamo davanti a un bivio: gli strumenti avanzati che il Jobs Act metterà nelle mani delle imprese apriranno nuovi scenari anche sul piano delle relazioni industriali in azienda, alternativamente riducendo gli spazi di utilità del confronto negoziale fra le parti sociali ovvero, ed è questa la soluzione auspicabile, rilanciando le prassi negoziali aziendali con una energia nuova e con spazi di manovra e innovazione avanzati rispetto sia al Ccnl, sia alla stessa legge come oggi la conosciamo.

Molto dipenderà dall'atteggiamento del sindacato: se coglierà questa occasione, disponibile a sperimentare concretamente con le aziende, anticipando a livello locale soluzioni innovative rispetto a un diritto del lavoro ormai non più al passo con i tempi (e ciò magari addirittura anticipando l'utile testo semplificato del lavoro lodevolmente ipotizzato da Pietro Ichino e Michele Tiraboschi).

Sarà poi anche responsabilità delle aziende investire sugli interlocutori sindacali che coglieranno questa sfida, così rafforzando la fiducia indispensabile per la tenuta delle relazioni sindacali, nell'interesse comune dell'occupazione e dello sviluppo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Luca Failla

CORRELATI

Jobs act, ipotesi licenziamenti per scarso rendimento

Accordi aziendali in cerca di identità

Oggi Metec incontra i sindacati su Termini

Appalti e imprese, per dissociarsi dagli ex titolari condannati è sufficiente il verbale di assemblea

Salvadanaio sotto l'albero / Polizze o libretti di risparmio per il neonato