

## Accordi aziendali in deroga: il caso comparato

di Paolo Tomassetti

Questa scheda mira ad analizzare, in chiave comparata, le condizioni e le tecniche attraverso cui il contratto collettivo di secondo livello può operare variazioni rispetto agli standard fissati dal contratto collettivo di settore. Si assiste nelle principali economie europee ad una costante, ancorché lenta, crescita e diffusione di questo fenomeno in risposta alla crescente necessità delle imprese di far fronte alla competizione internazionale e, allo stesso tempo, rispondere alle esigenze del territorio e del mercato del lavoro interno. La pratica delle deroghe contrattuali aziendali nei confronti dei contratti collettivi nazionali di lavoro è un tema che, per definizione, esclude dal proprio campo di studio i Paesi in cui non è presente un sistema contrattuale multilivello. Il criterio principale per individuare i Paesi oggetto di questa analisi è, quindi, la articolazione delle relazioni di lavoro collettive su due macro livelli contrattuali, il livello centrale, intersettoriale o settoriale, e quello aziendale. A questo parametro di riferimento va accostato un secondo criterio, legato ai rapporti di forza tra i diversi livelli di confronto negoziale. Per individuare i Paesi oggetto di questa comparazione bisogna guardare, allora, a quei sistemi in cui, pur registrandosi un progressivo decentramento degli assetti contrattuali, i contratti collettivi nazionali continuano a svolgere un ruolo strategico per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita del settore. Oltre all'Italia, figurano, tra questi, la Francia, la Germania, la Spagna, il Belgio, l'Irlanda e l'Austria (le informazioni relative a questi Paesi sono tratte da Eurofound, *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven european countries*, 2010, in *Boll. Adapt*, 10 gennaio 2011, n. 1, salvo dove diversamente segnalato). Il tasso di copertura contrattuale nei sei ordinamenti analizzati si aggira in torno alla media europea (65%), con la sola eccezione dell'Irlanda (44%). In Germania, si registra il 63% di lavoratori coperti da contrattazione collettiva, mentre nei restanti quattro il dato oscilla tra l'80 e il 100%. Tutti e sei i Paesi presentano assetti contrattuali multilivello con il contratto collettivo nazionale di lavoro che svolge la funzione di fissare standard minimi normativi e retributivi. Tra essi, l'Irlanda e il Belgio si caratterizzano per il ruolo centrale svolto dalla contrattazione intersettoriale. L'accordo collettivo nazionale di categoria è invece il baricentro della struttura contrattuale degli altri quattro Stati (ma anche del Belgio). Oltre a quanto finora considerato, bisogna tenere conto del fatto che in alcuni di questi ordinamenti – Francia e Belgio in testa – il contratto collettivo nazionale di categoria è dotato di efficacia *erga omnes* e, quindi, gioca un ruolo ancora più rilevante. Con la eccezione dell'Austria, dove ai singoli datori di lavoro non è riconosciuto il diritto alla contrattazione collettiva, in tutti i Paesi oggetto di analisi la contrattazione aziendale è un fenomeno diffuso o, comunque, in via di diffusione, anche per effetto delle misure unilaterali e contrattuali volte al potenziamento del decentramento contrattuale. La contrattazione di secondo livello è praticata nel quadro delle regole fissate dagli accordi di livello superiore e svolge, principalmente, la funzione di applicare, gestire e rendere esigibile quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In ragione del ruolo che sono chiamati a svolgere, i contratti collettivi aziendali sono definiti, in questi Paesi, contratti integrativi. Talvolta però, gli assetti contrattuali prevedono una ripartizione di competenze tra i diversi livelli. In altri casi, il livello centrale opera da cornice all'interno della quale si stabiliscono variazioni ed aperture. La funzione dei contratti decentrati non si esaurisce, quindi, nella integrazione del contratto di ordine superiore.

*Assetti contrattuali su retribuzioni e orari: quadro comparato – 2010*

	<b>Intersettoriale (accordi tripartiti)</b>	<b>Settoriale</b>	<b>Aziendale</b>
Austria		***	*
Belgio	**	***	*
Danimarca	*	***	**
Francia		**	**
Germania		***	**
Grecia	**	***	*
Irlanda	***	*	*
Italia	**	***	**
Giappone			***
Paesi Bassi	*	***	*
Polonia	*	*	***
Regno Unito		*	***
Spagna	*	***	**
Svezia		***	**
Ungheria		**	**
USA			***

Fonte: Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di Adapt e del Centro Studi Marco Biagi.

\* livello di contrattazione esistente

\*\* livello importante, ma non dominante e/o generalizzato

\*\*\* livello dominante

*Descrizione del fenomeno*

Quando si parla di deroghe operate da un accordo aziendale nei confronti di un contratto collettivo nazionale di lavoro, la questione centrale da affrontare, in chiave comparata, è se la possibilità di deroga sia prevista o meno dalla legge. Nel primo caso, la legge regola le condizioni e l'oggetto della deroga, ovvero le variazioni da negoziare in sede decentrata. In alcuni ordinamenti e, segnatamente, quello Francese, la legge fissa il principio generale della derogabilità dei contratti collettivi di settore. Principio non applicabile ad alcune materie puntualmente individuate dal legislatore. Nel secondo caso, lo schema che regola il rapporto tra fonti contrattuali si regge sulla tecnica della inderogabilità unidirezionale o relativa del contratto collettivo nazionale di lavoro. Laddove non esplicitamente esclusa dalla legge, la possibilità di sospendere la applicazione di tale principio è rimessa alla autonomia collettiva. In questa ipotesi, quindi, è lo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro a prevedere la possibilità di variazione a livello aziendale attraverso la inclusione di clausole di apertura o altre possibili formule di differenziazione delle condizioni contrattuali tra imprese. Tali variazioni riguardano, in generale, taluni aspetti dell'orario di lavoro, anche se di recente si sono estese alla materia retributiva. La seguente tabella riporta le materie maggiormente soggette ad aperture e deviazioni.

*Materie maggiormente soggette ad aperture e variazioni*

<b>Retribuzione fissa</b>	Le deviazioni dalla retribuzione fissa stabilita a livello centrale possono realizzarsi in due modi: la paga base mensile può essere ridotta di una percentuale per un certo periodo di tempo oppure gli incrementi retributivi stabiliti dal contratto collettivo di categoria possono essere posticipati, ridotti o cancellati.
<b>Bonus</b>	Benefit speciali quali i bonus annuali, le ferie retribuite o i premi per le ore extra lavorate possono essere ridotti, cancellati o posticipati.
<b>Orario di lavoro</b>	L'orario di lavoro settimanale può essere esteso o ridotto senza comportare

variazioni nelle retribuzioni. Ci sono anche clausole di apertura che consentono orari di lavoro flessibili.
--

Le tecniche di sospensione del principio dell'inderogabilità relativa variano da paese a paese. Si parla, in genere, di clausola di apertura quando il contratto collettivo di categoria "apre" alla possibilità di deviazione da parte del contratto aziendale. Ci sono poi le clausole di uscita che consentono alla impresa di sganciarsi, parzialmente o integralmente, dal contratto collettivo di categoria. Talvolta, la modalità di implementazione della clausola di apertura viene indicata dalla clausola stessa, altre volte è rimessa all'accordo tra le parti a livello di impresa. In genere, viene prescritto un obbligo per il datore di lavoro a informare i lavoratori e le organizzazioni sindacali della situazione economica della impresa.

Le finalità perseguite sono analoghe. In linea di massima, gli accordi aziendali in deroga mirano a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e maggiore produttività, l'impresa, la sua occupazione e la sua competitività nel mercato. Le circostanze cui è subordinata l'applicazione della clausola di sospensione includono: a) congiunture economiche sfavorevoli a livello macroeconomico; b) situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa; c) situazioni dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo in deroga possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e al consolidamento dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

Accanto al fondamento giuridico e alla finalità degli accordi aziendali in deroga, i punti critici da affrontare riguardano il soggetto abilitato a sottoscrivere a livello aziendale la deroga e i meccanismi di controllo della condizione di sganciamento.

#### *Casi nazionali*

In Austria, le deroghe non sono disciplinate dalla legge. Contratti collettivi aziendali possono essere stipulati tra la direzione di impresa, rappresentata dalla federazione di categoria di riferimento, e i comitati aziendali. La regola generale è che tali accordi non possono derogare in peggio quanto previsto dagli accordi collettivi di ordine superiore. Può verificarsi, però, la ipotesi della introduzione di clausole di apertura volte a garantire un certo margine di flessibilità nella applicazione di quanto stabilito dal contratto collettivo di categoria. In altri casi, tali clausole consentono, in sede decentrata, la variazione in peggio degli standard del contratto collettivo nazionale di settore. Esempi di clausole di apertura sono rintracciabili nel contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici siglato nel 1993 e in quello dell'industria elettronica del 2009. La prima, che prevedeva la possibilità di impiegare gli incrementi salariali già concordati al fine di promuovere la occupazione, è stata implementata dal 3% delle aziende del settore, interessando il 13% dei lavoratori. La seconda, in risposta alla crisi economica, prevede che gli incrementi retributivi fissati dalle parti al 2.2% possano essere ridotti all'1.4% nelle aziende in cui si è registrata una riduzione del *turnover* di almeno quindici punti percentuali nel primo quarto del 2009. 60 aziende del settore (16,000 lavoratori) hanno beneficiato di questa clausola. Entrambe le clausole non sono state reinserite nei successivi accordi.

Anche in Belgio, la ipotesi di contrattazione aziendale in deroga non è regolata dalla legge. La normativa nazionale in materia di contrattazione collettiva prevede una rigida gerarchia delle fonti contrattuali: gli accordi aziendali tra le rappresentanze sindacali e la direzione di impresa non possono contravvenire alle condizioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di settore, salvo quando siano questi ultimi a prevederlo. In ogni caso, gli standard fissati a livello intersettoriale non possono essere peggiorati. Dal 2005 ad oggi, clausole di apertura sono state inserite in alcuni contratti collettivi (sub)settoriali, quali commercio al dettaglio di beni alimentari e industria

metallurgica. Queste clausole consentono alle aziende di non implementare gli incrementi retributivi stabiliti dal contratto collettivo di categoria.

Analogamente, in Germania la possibilità di negoziare a livello decentrato deroga al contratto collettivo nazionale di categoria è rimessa all'autonomia collettiva. Gli accordi collettivi negoziati a livello settoriale possono, infatti, prevedere la inclusione di clausole di apertura da implementare a livello aziendale tenendo conto dell'andamento dei mercati, della produttività aziendale, delle previsioni di sviluppo di settore, e anche della diversificazione territoriale nel caso di aziende di grandi dimensioni che si trovano in diverse parti del territorio nazionale.

La legge sui contratti collettivi (*Tarifvertragsgesetz*), risalente al 1949, prevede che questi possano essere conclusi dalle organizzazioni imprenditoriali (o da singoli datori di lavoro) e dai sindacati.

Diversamente, i comitati aziendali possono solo concludere c.d. accordi di lavoro

(*Betriebsvereinbarung*) che, a norma dell'art. 77, comma 3, della legge sulla Costituzione dei Comitati (*Betriebsverfassungsgesetz*), non devono trattare gli aspetti legati alla retribuzione e altre condizioni di lavoro che siano già fissate o che normalmente sono regolate dai contratti collettivi.

Le deviazioni a livello aziendale possono essere determinate sia da un contratto collettivo supplementare (*Ergänzungstarifvertrag*), sottoscritto dal datore di lavoro singolarmente o assistito dalla organizzazione datoriale di riferimento e i sindacati, sia tramite un accordo di lavoro tra la direzione di impresa e il comitato aziendale. In questa ipotesi, l'efficacia dell'accordo di lavoro può essere subordinata alla approvazione delle organizzazioni sindacali e di quelle datoriali.

Talvolta, le organizzazioni sindacali istituiscono un Comitato di negoziazione a livello aziendale, composto dai lavoratori della azienda iscritti al sindacato, il cui compito consiste nel guidare i negoziati e confermare la accettabilità degli esiti.

Anche in Irlanda, le deroghe contrattuali non sono regolate per legge, fatta eccezione per la c.d. *inability-to-pay clause* introdotta dalla legge sulla retribuzione minima nazionale. Al datore di lavoro che, a causa di difficoltà economico-finanziarie, non può rendere esigibile il livello di retribuzione minima fissato per legge, è consentito fare istanza al Tribunale del Lavoro che, a seguito di accertamenti, determina il livello retributivo alternativo che deve essere garantito nel periodo di esenzione (che va da tre a dodici mesi). Si tratta in questo caso di una clausola di uscita o sganciamento. Al datore di lavoro è richiesto di provare la funzionalità della esenzione all'obiettivo di preservare i posti di lavoro. Egli deve, altresì, raccogliere il consenso della maggioranza dei lavoratori, ai quali, a loro volta, è richiesto di rimettersi al giudizio della corte. La verifica e il controllo della condizione di sganciamento è affidata, quindi, ad un organo giudiziario.

Il meccanismo della *inability-to-pay-clause* è stato replicato anche dalle parti sociali. Un ruolo importante è svolto, in questo caso, dai *Comitati per le relazioni di lavoro* cui è affidata, oltre che la verifica della condizione di sganciamento, anche la funzione di conciliazione e risoluzione delle controversie relative alla applicazione della clausola.

In Francia invece, dove fino al 2004 vigeva la regola della inderogabilità in peggio dei contratti collettivi di primo livello, la legge Fillon (Loi n. 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) ha rimodulato il principio di gerarchia contrattuale previgente, prevedendo che un accordo negoziato ad un livello inferiore possa derogare un contratto collettivo di ordine superiore, salvo quando espressamente proibito. La legge Fillon istituzionalizza il principio della sussidiarietà verticale in forza del quale la applicazione del livello superiore interviene solo qualora manchi la fonte regolatrice d'impresa. Il contratto nazionale, quindi, assume carattere di fonte suppletiva, mentre l'accordo aziendale viene dotato di una maggiore autonomia funzionale. La norma di legge fissa le materie che non possono costituire oggetto di deroga, tra le quali figurano la retribuzione minima, gli inquadramenti contrattuali, le misure di protezione sociale supplementari e i fondi interprofessionali per la formazione. Il contratto aziendale potrà avere un contenuto difforme dal contratto nazionale (di

categoria o interconfederale) e prevedere disposizioni anche peggiorative. Tuttavia, la sua efficacia è subordinata alla approvazione di un Comitato paritetico settoriale, la cui modalità operativa è regolata dal contratto collettivo di categoria. Il comitato è chiamato, tra l'altro, a svolgere la funzione di verifica e controllo della condizione di sganciamento. Il testo dell'accordo, accompagnato dal verbale di validazione emesso dal comitato, viene depositato presso la autorità amministrativa. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere che, qualora una azienda fosse priva di rappresentanze sindacali, il contratto aziendale possa essere sottoscritto dai rappresentanti dei lavoratori i quali abbiano ricevuto un mandato a negoziare dalle organizzazioni sindacali confederali. La validità dell'accordo aziendale è, in questo caso, subordinata alla approvazione, via referendum, della maggioranza dei lavoratori della azienda, oltre che alla ratifica della autorità amministrativa.

Dal 2004 al 2008, circa il 15% degli accordi collettivi nazionali di settore hanno introdotto clausole recanti il divieto di apportare in sede aziendale deroghe peggiorative alle condizioni di lavoro nonché ai livelli retributivi stabiliti dal contratto collettivo di categoria.

In Spagna, lo Statuto dei Lavoratori del 1994 ha introdotto la possibilità di inserire una clausola di sganciamento nei contratti collettivi stipulati a livello settoriale o intersettoriale. Il sistema dell'*opting-out* prevede che, in caso di temporanea difficoltà economica a livello di singola impresa, le rappresentanze sindacali e la direzione di impresa possano stabilire livelli retributivi inferiori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo di categoria.

I contratti collettivi aziendali sono chiamati a disciplinare le condizioni e le procedure per l'applicazione della clausola. Nel caso in cui questo obbligo non fosse adempiuto *ab origine*, le imprese manterrebbero comunque la possibilità di derogare agli standard retributivi fissati a livello centrale negoziando la clausola di uscita con le organizzazioni sindacali di volta in volta. In mancanza di accordo, le condizioni dello sganciamento sono fissate da una Commissione paritetica del contratto. recentemente, il reale decreto legge n. 10/2010 recante misure di urgenza in materia di mercato del lavoro ha modificato il sistema dell'*opting-out* cercando di renderne ancora più facile l'utilizzo. In virtù di tale riforma, le aziende possono oggi avvalersi della clausola di uscita anche quando, in previsione, l'applicazione dei minimi retributivi del contratto collettivo di categoria potrebbe mettere a rischio la situazione economico-finanziaria della impresa e la occupazione. La legge di riforma prevede, inoltre, che in mancanza dei rappresentanti legali dei lavoratori nell'impresa, questi potranno chiedere di essere rappresentati in sede negoziale da una commissione appositamente designata, favorendo quindi la diffusione del fenomeno anche nelle imprese di piccole dimensioni.

*Accordi aziendali in deroga, quadro comparato*

	<b>Austria</b>	<b>Belgio</b>	<b>Germania</b>	<b>Irlanda</b>	<b>Francia</b>	<b>Spagna</b>
<b>Fondamento giuridico</b>	Autonomia collettiva	Autonomia collettiva (no deroghe al livello intersettoriale)	Autonomia collettiva	Legge e autonomia collettiva	Legge	Legge
<b>Principale scopo della deroga</b>	Promozione della occupazione e della produttività	–	Competitività	Esigenze temporanee legate alla situazione economica della impresa	–	Situazione economico finanziaria della impresa e tutela della occupazione
<b>Tipo di clausola</b>	Clausola di apertura	Clausola di apertura	Clausola di apertura	Clausola di sganciamento	–	Clausola di sganciamento

<b>Soggetto abilitato a sottoscrivere la deroga</b>	Direzione di impresa assistita dalla federazione di riferimento e il comitato aziendale	Direzione di impresa e rappresentanze sindacali	Direzione di impresa e sindacati di categoria Direzione di impresa assistita e i comitato aziendale	–	Direzione di impresa e rappresentanze sindacali Direzione di impresa e rappresentanti dei lavoratori con mandato sindacale	Direzione di impresa e organi di rappresentanza dei lavoratori (delegati dei lavoratori o comitati aziendali)  In mancanza di organi di rappresentanza dei lavoratori possono essere istituite commissioni <i>ad hoc</i>
<b>Meccanismo di controllo della condizione di uscita</b>	–	–	Comitato di negoziazione	Organo giudiziario	Comitato paritetico settoriale	–

### *Conclusioni*

Nonostante le clausole di apertura siano largamente diffuse nei sei Paesi presi in rassegna, si costata uno scarso impiego dello strumento. La Germania rappresenta la sola eccezione. Recenti dati forniti dall'Istituto tedesco per la ricerca economica e sociale (WSI, 2010) riportano che: circa il 16% degli stabilimenti del Paese ha sottoscritto accordi in deroga al fine di ridurre la retribuzione dei lavoratori neoassunti; il 14% ha sottoscritto accordi in deroga per ridurre i bonus retributivi annuali; il 13% delle imprese ha invece impiegato questo strumento per differire incrementi retributivi previamente accordati ai lavoratori, mentre il 9% per ridurre la paga base. Altrove, in Austria e Belgio, ad esempio, l'implementazione di questa pratica è pressoché inesistente. In Francia, il 15% dei contratti collettivi di settore ha introdotto clausole di apertura. Tuttavia, alla consistenza dei provvedimenti legislativi intervenuti in favore della contrattazione aziendale in deroga, non è corrisposto un commisurato potenziamento del fenomeno. Allo stesso modo, in Spagna, dove il 74% dei lavoratori è coperto da un contratto collettivo che include clausole di sganciamento, poche aziende si sono avvalse della opportunità di contravvenire agli standard retributivi fissati a livello centrale. Il caso dell'Irlanda è peculiare. In questo Paese coesistono due clausole di apertura a livello intersettoriale, una di natura pattizia, l'altra prevista da una norma di legge. La prima è stata utilizzata in un numero considerevole di casi dal 2003, anche se a un livello non paragonabile alla Germania, mentre la seconda non è stata implementata affatto.

***Paolo Tomassetti***

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo