

Accordi aziendali in deroga: il caso italiano

di Maria Fusco, Dimitri Giardino, Giuseppe Ippolito e Maria Tuttobene

I contratti e gli accordi aziendali, pur avendo come riferimento i contratti collettivi nazionali, sono stipulati a seguito di compromessi e mediazioni tra le parti.

La contrattazione aziendale, oltre a svolgere un ruolo incrementale ed integrativo rispetto a quanto previsto dai Ccnl, realizza anche funzioni che possono essere definite gestionali.

La contrattazione c.d. gestionale, attuata attraverso gli accordi derogatori, può diventare un mezzo privilegiato di partecipazione del sindacato ai processi di organizzazione delle imprese. Infatti, gli accordi aziendali sono uno strumento specifico ed idoneo a regolamentare le problematiche ed i bisogni interni alle imprese (specie quelle medio-grandi), adattando o derogando regole determinate a livello settoriale o normative statali, con particolare riferimento ad istituti che impattano notevolmente sulla produttività, come i trattamenti retributivi, la mensa aziendale, i percorsi di carriera dei lavoratori, il premio di partecipazione, l'orario di lavoro, l'esercizio del diritto di sciopero, la responsabilità sociale.

Quindi, le soluzioni alle crisi aziendali, la necessità di maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative, l'incremento della produttività e della competitività delle aziende, non sono e non possono essere frutto di scelte unilaterali del datore di lavoro, ma devono essere determinate da una gestione concordata con le rappresentanze dei lavoratori. Come affermato dal professor Pietro Merli Brandini «in deroga significa che, a livello di azienda lavoratori e loro rappresentanti e RSU hanno modificato alcune norme dei rispettivi contratti nazionali. Motivo: la salvaguardia dell'occupazione» (cfr. P. Merli Brandini, *Accordi in deroga, la "doppiezza" Fiom in Conquiste del lavoro*, 12 novembre 2010, in *Boll. Adapt*, 15 novembre 2010, n. 39).

L'accordo interconfederale 15 aprile 2009, per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, apre le braccia alla contrattazione di secondo livello. Le parti firmatarie dell'accordo stesso (Cisl, Uil e Confindustria) hanno, infatti, ritenuto imminente sottolineare la necessità di un decentramento della contrattazione collettiva, potendo una maggiore diffusione della contrattazione decentrata consentire il rilancio della crescita della produttività e delle retribuzioni reali.

In Italia, negli ultimi anni, oltre al recentissimo "caso Fiat", si è registrata una forte tendenza in favore della contrattazione aziendale in deroga. Il primo settore ad innovarsi in tal senso è stato quello chimico (nel 2007), attraverso la stipula di apposite *Linee guida su accordi aziendali in deroga alla normativa prevista dal CCNL*. A tal proposito, il Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (rinnovato il 18 dicembre 2009), all'art. 25, punto 4, afferma che «al fine di consentire alle parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, è consentito di realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista dal CCNL. Tali accordi non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili».

Inoltre, lo scorso 29 settembre 2010, Federmeccanica, Fim e Uilm hanno raggiunto un accordo sulle intese modificative del contratto dei metalmeccanici siglato nel 2009, con un richiamo ai contenuti dell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009. Quindi, le aziende metalmeccaniche, in caso di sviluppo aziendale o di crisi occupazionale, possono fare deroghe al contratto nazionale su tutte le

materie ad esclusione dei minimi salariali, degli scatti di anzianità e dei diritti individuali derivanti da norme di legge. Oltretutto, a garanzia dei lavoratori, ogni accordo deve essere validato a livello nazionale attraverso la modalità del silenzio assenso (trascorsi venti giorni dalla richiesta di validazione, le intese locali si intendono pienamente efficaci).

Il tema dell'efficacia oggettiva del contratto collettivo e della sua derogabilità *in peius* ad opera di quello aziendale ha determinato una spaccatura negli orientamenti dottrinali, in particolare tra la teoria contrattualista e quella di matrice a-contrattualista.

La teoria contrattualistica fa leva sulla natura di contratto di diritto comune che è propria degli accordi collettivi aziendali (i quali, ponendosi come un livello di contrattazione aggiunto rispetto a quello nazionale, non può non avere la stessa efficacia); in quanto tale, il contratto aziendale ha la stessa efficacia oggettiva dei contratti di diritto comune e soggiace agli stessi limiti di efficacia, ossia gli artt. 1418, 1419 c.c.

In dottrina sono stati proposti diversi criteri per risolvere il conflitto tra fonti contrattuali di diverso livello, nel caso in cui tale scissione non possa essere ricomposta per via ermeneutica: si parte dal criterio cronologico (quale principio generale per regolare la successione di contratti stipulati tra le parti), per poi passare al criterio di specialità (seppur tale orientamento non sembra totalmente appagante visto che le organizzazioni sindacali stipulanti i contratti di diverso livello non sono differenziabili, se non sulla base di un criterio di rappresentatività) e finire con il criterio del *favor*. Uno strumento che permette di superare tali complessità consiste nell'inserimento all'interno dei contratti collettivi nazionali di clausole che specificino le aree lasciate alla disponibilità della contrattazione aziendale; così facendo sarebbe lo stesso contratto collettivo nazionale ad individuare i criteri di legittimità degli accordi in deroga.

Il filone dottrinale finora analizzato sostiene dunque la perfetta legittimità degli accordi in deroga, con il solo limite del rispetto delle norme imperative di fonte legislativa o ad essa equiparata (*ex art. 1418 c.c.*); alla luce di tale impostazione il lavoratore potrebbe impugnare l'accordo aziendale che vada a comprimere i diritti individuali irrinunciabili affermati dal contratto collettivo nazionale. Rimanendo nel solco di tale impostazione contrattualista/statalista non è, dunque, problematico spiegare la legittimità delle clausole di deroga.

A tale impostazione si contrappongono le teorie a-contrattualistiche, che rifiutano l'impostazione statalista imperniata sul codice, rivendicando una legittimazione in sé per l'autonomia collettiva, separata dall'ordinamento statale.

La pratica degli accordi in deroga è oggi tanto contestata quanto assai diffusa in quei settori che, a fronte della crisi, si sono visti costretti a raggiungere compromessi, quali il mondo bancario, chimico, metalmeccanico, siderurgico, etc.

Di accordi derogatori ce ne sono, su tutto il territorio nazionale, circa dodicimila per Raffaele Bonanni, segretario generale della Cisl, e circa ventimila per Guglielmo Epifani, ex segretario generale della Cgil.

In particolare, tra le aziende che hanno firmato patti che "fanno eccezione" alla contrattazione collettiva nazionale troviamo numerosi nomi di spicco: gruppo Marcegaglia in Lombardia, Tenaris Dalmine e Brembo a Bergamo, Acciaieria Arvedi a Cremona, Agusta e Whirlpool a Varese, STMicroelectronics in Brianza, Zf a Padova, Novelis Italia a Milano, Aprilia di Scorzè e Venezia, Bosch di Bari, Intesa San Paolo, solo per citarne alcuni.

A dispetto di quanto si crede comunemente, la pratica di "fare eccezione" alla disciplina collettiva nazionale è tutt'altro che attuale.

Infatti, sempre a titolo esemplificativo, il primo patto in deroga della Telwin, azienda produttrice di saldatrici alle porte di Vicenza, risale agli anni novanta.

Esso prevedeva, al fine di sfruttare *in toto* la capacità produttiva degli impianti, un'ora di lavoro in più al giorno, entro un tetto annuo di sessanta ore (innalzabile con un nuovo accordo), ed il recupero delle ore accumulate nei periodi di bassa produzione.

Se poi si vuole andare ancora più lontano nel tempo, non può non citarsi il caso della Sisme S.p.A. di Como che, nella seconda metà degli anni ottanta, in vista di migliorare la produttività e la qualità della produzione (nel caso specifico di motori elettrici), ha introdotto, oltre alla flessibilità degli orari, i cd. premi di risultato, concetto all'epoca ancora sconosciuto.

Comune denominatore di queste intese è stata la necessità di salvaguardare, agendo direttamente sul piano della produttività e della competitività, la tenuta del sistema industriale italiano e di contrastare eventuali scelte imprenditoriali di delocalizzazione, che avrebbero inevitabilmente avuto un impatto negativo sul livello occupazionale del nostro Paese.

Flessibilità plurisettimanale, riorganizzazione degli straordinari, introduzione di turni notturni, nel fine settimana o su ciclo continuo, recuperi produttivi nei giorni festivi, spostamento e monetizzazione della pausa mensa, procedure di controllo degli scioperi con possibile penalizzazione salariale, regolarizzazione del diritto di assemblea, sono i principali temi su cui si sono confrontate le parti sociali in questi ultimi anni.

La sempre più frequente prassi di siglare accordi derogatori ha, finalmente, trovato la sua normativizzazione nel già menzionato accordo del 15 aprile 2009, per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, siglato da tutte le confederazioni sindacali ed imprenditoriali, ad eccezione della Cgil.

Tale accordo consente, invero, ai contratti collettivi nazionali di lavoro di prevedere la possibilità che il contratto di secondo livello deroghi al contratto nazionale stesso.

La mancata firma della Cgil, a detta di alcuni, rischia però di generare ulteriori lacerazioni sociali e conflitti giuridici, tali da ripercuotersi negativamente sulla competitività e sui livelli occupazionali delle imprese italiane, *a fortiori* se si considera il clima di forti tensioni in cui questo discorso si inserisce.

Da più parti (Cgil inclusa) sono state, infatti, sollevate, e tuttora continuano ad essere sollevate, forti polemiche nei confronti dell'istituto della deroga, la cui tenuta giuridica in un sistema di diritto del lavoro inderogabile, quale quello italiano, è appunto messa alla prova dalle criticità che inevitabilmente emergono a fronte delle divergenti pressioni esistenti.

La principale critica mossa al sistema dei patti in deroga è quella che vede in esso una concretizzazione del fenomeno della *concession bargaining*, che consiste in uno scambio di occupazione contro salari e diritti, e dunque «di diritti al lavoro con diritti nel lavoro» con il rischio finale di «sfibrare il sistema industriale e il mondo del lavoro».

In quest'ottica gli accordi che “fanno eccezione” al contratto nazionale finiscono per essere visti non tanto come uno strumento in grado di rilanciare la capacità produttiva e, dunque, occupativa del nostro Paese, bensì come una sorta di “ricatto” lesivo delle prerogative dei lavoratori. In cambio della promessa di ingenti investimenti per l'innovazione, si chiede ai dipendenti l'aumento dei turni, dei ritmi di lavoro, la riduzione dell'assenteismo, la limitazione del diritto di sciopero a certe condizioni.

Pertanto, nonostante le deroghe vengano decise con il consenso pieno delle Rsu e dei lavoratori stessi, se necessario tramite referendum, agli occhi di molti tale modello rischia di menomare la dignità originaria del contratto collettivo nazionale, tramutando lo sfruttamento degli impianti in uno sfruttamento dei lavoratori.

Il timore forse più grande è che, seguendo questa strada, indubbiamente innovativa, si possa arrivare a convenire deroghe anche rispetto alle voci retributive minime indicate dai contratti collettivi nazionali, tradizionalmente considerate come inderogabili indicatori di quel livello in grado di garantire una retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità della prestazione lavorativa, in ossequio all'art. 36, Cost.

Al fine di evitare i pericolosi risvolti sopra esposti, si è reso necessario regolamentare il ricorso alle deroghe attraverso la definizione di linee guida. È questo il senso, come già anticipato nella prima parte del presente articolo, dell'art. 25 del Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (rinnovato il 18 dicembre 2009) e, per fare un altro esempio, dell'4-*bis* dell'accordo integrativo del rinnovo del Ccnl

15 ottobre 2009 per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti (sottoscritto il 29 settembre 2010 da Federmeccanica-Assistal, Fim-Cisl e Uilm-Uil, nonché successivamente da Ugl-Metalmeccanici e Fismic).

Le suddette fonti forniscono alle imprese del proprio settore di appartenenza, nel solco tracciato dall'accordo interconfederale del 2009, una cornice di regole entro cui può essere esercitato il potere di deroga: le intese modificative non possono riguardare il salario e i diritti inderogabili stabiliti dalla legge.

Analoghe norme cardine sull'esercizio della facoltà derogatoria a livello aziendale sono state, inoltre, raggiunte da Cgil, Cisl e Uil nei contratti nazionali dei settori tessile, del commercio, degli alimentaristi, dell'edilizia e del cemento, dell'energia, dei chimici e delle telecomunicazioni.

In questo quadro regolatorio, la prima azienda che ha utilizzato gli spazi concessi dall'accordo del 2009 alla contrattazione aziendale è senz'altro stata la Fiat con l'intesa Pomigliano del giugno 2010, che, attraverso le c.d. "clausole di uscita o sganciamento", ha previsto la possibilità di modificare, in tutto o in parte, anche in via temporanea, specifici istituti economici e/o normativi contenuti nei Ccnl di categoria.

Anche in questo caso locale, la Cgil/Fiom si è rifiutata di partecipare alla sottoscrizione dell'accordo, non avendo accettato le clausole in materia di malattia e sciopero, nonché in forza della sua generale tendenza a negare modifiche di ogni livello, sebbene non manchino nella storia delle relazioni industriali italiane accordi in deroga firmati dalla sola Fiom: Phoenix a Bergamo (2000, con la previsione di turni anche al sabato), Cailina Rubinetteria a Brescia (2009, deroghe all'art. 2112 c.c.), Timken a Brescia (2005, deroga sul lavoro straordinario).

Sulla scia della Fiat, un "patto derogatorio" è stato firmato, sempre nel 2010, anche dalla Electrolux di Forlì e dai tre maggiori sindacati (questa volta anche dalla Cgil), per fare sì che quatantatré milioni di investimenti e la produzione di nuovi forni rimanessero nella città romagnola e non finissero in Polonia.

Accordi unitari sulla flessibilità sono stati poi siglati alla Indesit e alla Whirlpool, così come, nel settore delle automotive, alla Lamborghini, o nel settore moto, alla Ducati motor.

Alla luce delle precedenti considerazioni e dello scenario di grande attualità delle relazioni industriali come strumento di dialogo e come mezzo di creazione e attuazione della flessibilità, appare quanto mai necessario cercare di individuare nuove prospettive per la contrattazione aziendale in deroga. Il vantaggio economico e le prospettive di stabilità che potrebbero derivare dalla valorizzazione della contrattazione aziendale stanno già segnando la strada per superare definitivamente le maglie troppo strette della contrattazione accentrata che funge da barriera per gli investitori nazionali e stranieri. Non ultimo il già più volte citato accordo interconfederale del 15 aprile 2009 ha sottolineato come la valorizzazione della singola realtà aziendale può favorire l'economia senza danneggiare il sindacato, da qui nasce vantaggio per i lavoratori che vedono permanere nel mercato l'offerta di lavoro, addirittura con prospettive di crescita. Indubbiamente lasciare spazio di azione maggiore alla contrattazione aziendale consentirà, pur nei limiti della temporaneità, di traghettare impresa e lavoratori fuori dalle acque, spesso troppo statiche per il mercato, dei contratti collettivi. Lo sdoganamento della deroga deve passare attraverso la formulazione di regole certe che contemplino la valutazione della situazione e delle prospettive della singola impresa, la valutazione della portata della deroga e la correttezza del flusso informativo tra datore di lavoro e lavoratori prima e dopo l'accordo. Costruire un alveo di regole o principi base entro cui operare la deroga garantisce il superamento dei preconcetti, che sempre più affliggono il sindacato italiano arroccato su pozioni di ceca tutela del forte dei diritti inderogabili. Derogare non è inteso come sinonimo di peggiorare ma nell'accezione di modificare ed adattare alle realtà aziendali i contratti nazionali e non solo. Il confronto sul progetto industriale, sul piano di sviluppo e sugli impegni relativi agli investimenti dovrà rappresentare il presupposto necessario in tutti gli accordi per definire le condizioni di migliore impiego delle risorse.

Gli Accordi di Pomigliano e Mirafiori non rappresentano quindi una novità del settore metalmeccanico, inoltre, importanti Paesi europei (su tutti la Germania) dimostrano come la

contrattazione aziendale, anche in deroga a quanto previsto dalle regole generali, può determinare per le imprese maggiore produttività e capacità di reggere la concorrenza, con conseguente stabilità dei posti di lavoro.

Maria Fuso, Giuseppe Ippolito

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

Dimitri Giardino, Maria Tuttobene

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