

Antonio Vallebona

**L'EFFICACIA DEROGATORIA DEI CONTRATTI AZIENDALI O
TERRITORIALI: SI SGRETOLA L'IDOLO DELL'UNIFORMITA'
OPPRESSIVA**

Sommario: 1. Stato sociale e principio di responsabilità. - 2. Pregi e difetti della norma inderogabile. - 3. La tecnica di attenuazione dell'inderogabilità per evitare l'uniformità oppressiva. - 4. La derogabilità della legge da parte dei contratti aziendali o territoriali. - 5. La derogabilità del contratto nazionale da parte dei contratti aziendali o territoriali. - 6. L'efficacia generale dei contratti aziendali o territoriali. - 7. L'ambito di applicazione e le materie oggetto della nuova disciplina.

1. Stato sociale e principio di responsabilità.

L'aspetto più importante della c.d. manovra d'agosto 2011 (d.l. n. 138/2011 conv. legge n. 148/2011) è il deciso rafforzamento del principio di responsabilità nello stato sociale.

In Italia la giustizia sociale è stata realizzata essenzialmente mediante il diritto del lavoro e il diritto tributario. Con il primo è stata riequilibrata la posizione delle parti del contratto individuale di lavoro, sottoposto a norme inderogabili di fonte legale e collettiva di tutela del dipendente. Con il secondo sono stati reperiti i mezzi per assicurare anche ai meno abbienti istruzione, sanità e assistenza.

Le criticità del sistema così realizzato sono note. Quanto al diritto del lavoro: esasperazione della conflittualità, a livello collettivo e individuale, che secondo l'insegnamento di Buddha "turba la mente", come risulta anche dall'etimologia della parola diavolo (gettare in mezzo, dividere) contrapposta alla parola unità, che identifica

il bene sin dalle origini della Sapienza; corrispondente accantonamento del principio costituzionale di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese; rigidità e incertezza del modello fondato sul binomio norma generale astratta inderogabile - giudice; spersonalizzazione dei rapporti di lavoro e della previdenza, con induzione di mortifera passività e indecorosi abusi (falsi invalidi, falsi assistenti di parenti invalidi, falsi malati, falsi disoccupati, falsi occupati, falsi indigenti, falsi coniugi, ecc.). Quanto al diritto tributario e finanziario: sperpero del denaro pubblico per assistenza passiva, clientelismo elettorale e collusioni illecite; spese superiori alle entrate con creazione di un enorme debito pubblico; distinzione tra amministrazione prelevante e amministrazione erogante così deresponsabilizzata; evasione fiscale diffusa a causa di dichiarazioni analitiche controllabili solo in piccola parte entro il termine di prescrizione.

I rimedi sono assai semplici. Quanto al diritto del lavoro: tecniche di regolamentazione del caso concreto, intrinsecamente idonee ad escludere le incertezze, le rigidità e i conflitti della norma generica; sostegno della bilateralità e di istituti partecipativi; eliminazione di privilegi inconcepibili, come quelli che consentono un periodo di vita attiva più breve di quello di vita inattiva; legislazione antifraudolenta contro i profittatori dello stato sociale. Quanto al diritto tributario e finanziario: divieto costituzionale di spese superiori alle entrate; esposizione al giudizio elettorale delle amministrazioni che spendono costringendole al corrispondente prelievo; sostituzione al sistema di dichiarazione analitica con controllo successivo di un sistema di concordato preventivo tra ciascun contribuente ed esperti di settore forniti di informazioni adeguate sul contribuente medesimo che nella maggior parte dei casi sono universalmente note, specie a livello comunale come era una volta, essendo nei miei ricordi di bambino la efficacissima frase del funzionario a mio nonno "Don Ninu, se ssignuria paghi cusì picca all'addri ci nde dicu".

Questi rimedi sono stati ignorati a lungo per idolatria ideologica del diabolico conflitto e per clientelismo consociativo, specie quando i patti di Yalta impedivano un

governo dei comunisti, la cui vittoria elettorale, al pari di una insurrezione non a caso temuta dallo stesso Togliatti ("non fate sciocchezze"), avrebbe svelato il limite della democrazia italiana rendendo necessario un golpe USA simile ai carri armati sovietici in Ungheria e Cecoslovacchia.

Ma la storia è andata avanti e finalmente i rimedi contro le degenerazioni dello stato sociale cominciano ad essere attuati.

Già nel Collegato lavoro 2010 sono contenute importanti norme antiabuso (termine di decadenza per l'introduzione del giudizio), antincertezza (indennità forfettaria per il periodo anteriore alla dichiarazione giudiziale dell'illegittimità del termine) e anticonflitto (arbitrato irrituale per la rapida risoluzione delle controversie).

Ora nella manovra di agosto 2011 è affermato con decisione il principio di responsabilità nello stato sociale.

Quanto al diritto del lavoro, le disposizioni dell'art. 8 consentono ai contratti collettivi aziendali e territoriali di derogare la legge e i contratti nazionali nell'interesse comune alla conservazione e alla espansione dell'impresa e dell'occupazione. E non a caso tra le finalità indicate compare espressamente anche l' "adozione di forme di partecipazione dei lavoratori".

E' finita la dannosissima illusione del salario variabile indipendente e della occupazione indifferente alla stratificazione di tutele oppressive nella loro rigida uniformità. Ora i sindacati valuteranno responsabilmente le forme ed i limiti delle tutele compatibili non solo con la dignità del lavoratore, ma anche con il mantenimento e la crescita dell'occupazione regolare in ciascuna azienda. Per dirla con una sorta di slogan: responsabilità per l'occupazione e il proporzionamento delle tutele.

Quanto al diritto tributario e finanziario, la disposizione dell'art. 1, comma 12 bis, eleva al 100 per cento la quota spettante ai comuni sui tributi statali evasi e recuperati mediante l'intervento dei comuni stessi.

E così non solo l'ordinamento si muove verso l'accertamento per fatto notorio, che è possibile solo nelle comunità più ristrette, ma compensa la riduzione del

trasferimento statale ai comuni incentivando proprio la loro "partecipazione all'accertamento tributario".

Anche qui si afferma un sano principio di responsabilità, per cui il governo locale che vuole spendere deve concorrere al prelievo, esponendosi davanti ai propri elettori. Che sono in tanti ad essere evasori, compreso un gran numero di lavoratori dipendenti, dal secondo lavoro anche autonomo dei pubblici impiegati fino al lavoro nero non sempre obbligato ma spesso scelto per convenienza fiscale anche da pensionati troppo giovani. Ricorrendo ad un altro slogan può dirsi: responsabilità per educare governanti e governati.

* * *

2. Pregi e difetti della norma inderogabile.

La norma inderogabile con efficacia sostitutiva costituisce la tecnica fondamentale del diritto del lavoro per la protezione della parte debole contro la dittatura contrattuale della parte forte, superando le strettoie e i limiti dell'istituto civilistico della rescissione. In questo sistema la protezione minimale economica e normativa del lavoratore deriva da fonti esterne al contratto individuale: la legge e i contratti collettivi.

Si tratta di una tecnica efficacissima di massima invasione dell'autonomia privata individuale, i cui prodotti difformi dalle norme inderogabili non sono solo eliminati, ma anche automaticamente sostituiti dal contenuto del precetto violato, con conseguente conservazione del contratto anche se ne sono travolte clausole essenziali.

L'inderogabilità va oltre la fase acquisitiva dei diritti proiettandosi anche nella fase di disposizione dei diritti già sorti, che possono essere sottratti all'accertamento giurisdizionale, oltre che dall'inerzia del titolare fino al compimento della decadenza o della prescrizione, solo mediante rinunzie e transazioni in sede assistita o non impugnate nel termine stabilito oppure mediante arbitrato irrituale liberamente scelto.

Questo consolidato sistema di tutela del lavoratore presenta, però, un difetto gravissimo allorché, come è avvenuto in Italia, le norme inderogabili si moltiplicano fino a costituire una pesante coltre che copre ossessivamente tutti gli aspetti del rapporto.

L'encomiabile aspirazione ad impedire qualsiasi pregiudizio della persona del lavoratore anche nella sua realizzazione extraprofessionale si trasforma, così, in una maledizione diabolica. Sia a causa della oppressiva uniformità di norme comuni troppo ampie, in sé per definizione inadeguate a disciplinare adeguatamente la variabilità del reale. Sia a causa della esiziale incertezza di norme inderogabili a precetto generico e dei conseguenti conflitti applicativi rimessi a procedimenti giurisdizionali che si concludono definitivamente solo dopo molti anni.

Si verifica, così, una fortissima disincentivazione alla allocazione delle imprese, che, nella concorrenza internazionale, non possono rinunciare ad un sistema di regole adeguate e certe. Ed anche le organizzazioni erogatrici di servizi legati al territorio hanno la stessa esigenza per accrescere una produttività intollerabilmente bassa.

Pertanto sussiste un forte interesse comune di imprese, lavoratori, utenti e contribuenti a modificare profondamente un diritto del lavoro troppo a lungo rimasto inalterato nei suoi snodi essenziali per uno stupido conservatorismo ideologico, quasi che fosse una variabile indipendente intoccabile.

* * *

3. La tecnica di attenuazione dell'inderogabilità per evitare l'uniformità oppressiva.

Al di là della pur necessaria riformulazione di alcune tutele legali sproporzionate, la tecnica per realizzare questo bene comune è una sola.

Si tratta, come vado dicendo da molti anni, della previsione di procedimenti che consentano di fissare preventivamente la regola specifica e certa del caso concreto, con potere di discostarsi all'uopo dalle norme inderogabili di più ampia dimensione.

Questi procedimenti possono essere affidati all'autorità amministrativa, a enti bilaterali, all'autonomia collettiva o all'autonomia individuale assistita. Non si intendono qui approfondire vantaggi e costi di ciascuna di queste variabili, indicando i casi in cui l'una si può far preferire all'altra. Quel che conta è la loro natura di norme sulla produzione giuridica secondo la classica distinzione dalle norme di azione.

Le disfunzioni della tecnica della norma inderogabile con efficacia sostitutiva possono essere fronteggiate solo con un'altra tecnica dello stesso tipo. Quella che, appunto, trasforma la norma imperativa in norma semimperativa, cioè derogabile da un'altra fonte espressamente indicata.

Questa tecnica è finalmente riconosciuta nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in cui si prevedono contratti aziendali con efficacia generale derogatori del contratto nazionale per "una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive" mediante discipline aderenti "alle esigenze degli specifici contesti produttivi", e ciò anche in mancanza delle relative procedure rimesse al contratto nazionale se occorre "al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa".

La medesima tecnica è definitivamente sancita dall'art. 8 del d. l. n. 138/2011 conv. legge n. 148/2011, che consente a contratti aziendali o territoriali anche con efficacia generale di derogare la disciplina legale e quella collettiva nazionale di fondamentali materie "con specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività".

Sia l'accordo interconfederale che la legge scelgono come fonte derogatoria l'autonomia collettiva a livello aziendale (e la legge anche a livello territoriale), affidando così alla responsabilità sindacale il proporzionamento delle tutele a specifici contesti per favorire lo sviluppo e l'occupazione.

Si tratta di una svolta epocale, poiché finora l'autonomia collettiva era stata chiamata dalla legge a collaborare soprattutto per il superamento delle crisi di impresa e per l'emersione del lavoro irregolare (integrazione salariale, licenziamenti collettivi, trasferimento di aziende in crisi, solidarietà, riallineamento), ma senza l'amplissimo potere di derogare tante tutele legali ora riconosciuto per finalità assai più ampie. Sicché solo da ora i sindacati, se e nei limiti in cui lo riterranno necessario per il bene comune, potranno di volta in volta adeguare gran parte della disciplina del lavoro nelle forme più utili in ciascuna azienda o in ciascun territorio.

Stavolta la tecnica è quella giusta. Al contrario della certificazione, almeno fino a quando non sarà trasformata in un procedimento derogatorio di tutele.

* * *

4. La derogabilità della legge da parte dei contratti aziendali o territoriali.

Il potere di derogare la legge può venire solo dalla legge, come nella specie dall'espressa disposizione dell'art. 8, comma 2 bis, d.l. cit. ("anche in deroga alle disposizioni di legge").

La fonte così abilitata alla deroga sono "i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale".

Ma con una condizione relativa alla qualità dei soggetti stipulanti, di cui si dirà subito, ed un limite relativo all'oggetto della deroga, di cui si dirà nel punto 7 che segue.

Sono previste anche le finalità della deroga, di cui si è detto nel punto 3 che precede, ma con formulazioni così generali e ampie che difficilmente se ne potrà affermare l'insussistenza con la conseguente nullità dell'accordo.

I soggetti abilitati alla stipulazione in deroga, altrimenti nulla, sono individuati solo con riferimento alla parte sindacale, trattandosi di accordi ablativi che esigono l'affidabilità di chi dispone delle tutele.

Innanzitutto sono abilitate le "associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale". La disgiuntiva "o" comporta la sufficienza di tale rappresentatività sull'uno o sull'altro piano alternativamente. L'espressione sottoscritti "da" (e non "dalle") consente la stipula anche da parte di una sola di tali associazioni.

In alternativa i contratti aziendali, e non anche quelli territoriali, possono essere stipulati dalle rappresentanze sindacali in azienda delle suddette associazioni comparativamente più rappresentative, come risulta dall'aggettivo "loro". Si aggiunge l'espresso richiamo agli "accordi interconfederali vigenti" al fine della individuazione delle "rappresentanze sindacali operanti in azienda", dovendosi, dunque, considerare legittimata anche la RSU ove esistente. Anche qui, come per le associazioni esterne, basta una sola rappresentanza sindacale, essendo prevista la necessità di "un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali" ai soli fini della eventuale efficacia generale dell'accordo, di cui si dirà nel punto 6 che segue.

In conclusione il legislatore ha individuato ragionevolmente i soggetti legittimati a sottoscrivere un accordo derogatorio con efficacia limitata ai soli lavoratori rappresentati dagli stipulanti o che abbiano fatto rinvio, espressamente o tacitamente, all'attività negoziale di questi.

* * *

5. La derogabilità del contratto nazionale da parte dei contratti aziendali o territoriali.

Il problema della deroga anche *in peius* del contratto collettivo nazionale da parte dei contratti territoriali o aziendali è completamente diverso.

Si tratta, infatti, di fonti paritetiche tutte negoziali privatistiche, sicché non esiste tra loro una gerarchia (Cass. nn. 3092/1996, SU 1614/1989, 4758/1987, 7847/2003, 9784/2003, 10762/2004, 9052/2006, 13544/2008) ed è applicabile il principio generale di diritto comune relativo alla successione di più contratti tra le stesse parti nel senso della prevalenza dell'ultima pattuizione ex art. 1372, c. 1, cod. civ. Sicché il sopravvenuto contratto aziendale o territoriale, ovviamente nei limiti della sua efficacia soggettiva, può liberamente prevedere una disciplina diversa anche peggiorativa rispetto a quella del precedente contratto nazionale con salvezza dei soli diritti già maturati (Cass. nn. 1403/1990, 931/1996, 3092/1996, 8296/2001, 9784/2003, 19351/2007).

In questo quadro sia l'accordo interconfederale 28 giugno 2011, sia l'art. 8 d. l. cit. rilevano non tanto per l'espresso riconoscimento ai contratti aziendali o territoriali di un potere derogatorio già esistente in base al ricordato principio generale, quanto per l'efficacia generale assegnata alla deroga di cui si dirà nel punto 6 che segue.

Qui occorre precisare che solo la legge si riferisce anche ai contratti territoriali e che la selezione dei soggetti stipulanti e le regole procedurali previste dall'accordo interconfederale sono imposte solo ai fini dell'efficacia generale del contratto aziendale, altrimenti operante con la consueta limitata efficacia soggettiva.

* * *

6. L'efficacia generale del contratto aziendale o territoriale.

A) I contratti collettivi possono avere efficacia generale solo se stipulati nel rispetto della disciplina dell'art. 39, comma 4, Cost., con conseguente incostituzionalità: *a)* di una legislazione a tappeto che recepisca il contenuto dei contratti collettivi così rendendolo generalmente vincolante (Corte cost. n. 106/1962); *b)* di un rinvio legale in bianco all'autonomia collettiva, le cui determinazioni andrebbero sistematicamente a riempire il precetto legale contenitore con conseguente efficacia generale (Corte cost. n. 10/1957); *c)* della attribuzione di efficacia generale ai

contratti collettivi stipulanti dai sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi, in contrasto con il ben diverso principio della rappresentanza proporzionale sancito nella Costituzione, che esige una verifica della effettiva consistenza numerica di ciascun sindacato nella categoria alla quale il contratto si riferisce (Corte cost. n. 334/1988).

Per i contratti aziendali ablativi o gestionali il problema si è riproposto in considerazione della innegabile esigenza di una disciplina unitaria. Ma le tesi avanzate per aggirare il vincolo costituzionale non sono condivisibili o sono di limitata utilità: *a)* quella per cui avrebbe efficacia generale il contratto collettivo aziendale approvato dalla maggioranza di lavoratori partecipanti all'assemblea (Cass. nn. 298/1992, 4295/1994), perché sconta una volontà del singolo partecipante di vincolarsi al principio maggioritario che andrebbe comprovata in concreto e, comunque, non risolve il problema nei confronti dei non partecipanti; *b)* quella per cui avrebbe efficacia generale il contratto collettivo aziendale stipulato da un soggetto eletto dai lavoratori, non solo perché richiede il conferimento espresso di fonte legale o negoziale del potere di stipulare per tutti, ma soprattutto perché contrasta con il dettato costituzionale qualunque riserva di quote a favore di alcuni sindacati come quella prevista per le RSU (Corte cost. n. 244/1996); *c)* quella per cui avrebbe efficacia generale il contratto collettivo relativo a interessi indivisibili (Cass. nn. 3607/1990, 1438/1993, 19351/2007), perché confonde l'esigenza con lo strumento giuridico per soddisfarla che deve rispettare la Costituzione; *d)* quella per cui esulerebbero dal vincolo costituzionale i contratti collettivi non normativi (Corte cost. nn. 268/1994, 344/1996; Cass. n. 11634/2004), perché non risolve il problema generale, che riguarda proprio i contratti collettivi normativi; *e)* quella per cui il contratto collettivo costituirebbe una fonte di diritto *extra ordinem* cui la legge potrebbe delegare funzioni di produzione normativa con efficacia generale (Corte cost. n. 344/1996), perché il rinvio legale in bianco all'autonomia collettiva le attribuisce efficacia generale con un sistema diverso da

quello costituzionale fondato sul principio maggioritario con partecipazione delle minoranze alla unitaria rappresentanza negoziale.

In questo quadro non meraviglia che buona parte della giurisprudenza continui correttamente ad escludere l'efficacia generale del contratto aziendale (Cass. nn. 1403/1990, 1102/1993, 4802/1993, 4295/1994, 10353/2004).

- B)** Ora l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e l'art. 8 del d.l. 138/2011 conv. legge n. 148/2011 prevedono espressamente contratti collettivi aziendali e territoriali con efficacia generale.

L'accordo attribuisce al contratto aziendale tale efficacia nei confronti di "tutto il personale in forza" e di "tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale". Ma le eventuali clausole di tregua sindacale vincolano solo tali associazioni e le rappresentanze sindacali, con espressa esclusione dei singoli lavoratori.

L'efficacia generale è prevista dall'accordo solo "se" il contratto aziendale è stipulato dalla RSU a maggioranza dei suoi componenti oppure "se" è approvato dalle rsa costituite da sindacati che rappresentano la maggioranza dei lavoratori sindacalizzati dell'azienda conteggiati mediante il numero di deleghe per i contributi sindacali. Solo in questa seconda ipotesi è previsto, ove richiesto da uno dei sindacati firmatari dell'accordo interconfederale oppure dal 30% dei lavoratori dell'impresa, un referendum non per l'approvazione, ma per il rigetto del contratto, che si verifica con la partecipazione alla consultazione di più della metà degli aventi diritto e con la maggioranza semplice dei votanti.

Questo sistema di efficacia generale è di fonte negoziale, sicché valgono le regole privatistiche. Pertanto opera per i sindacati stipulanti l'accordo interconfederale e i loro iscritti, poiché per costoro il vincolo è voluto e non imposto. Invece i sindacati estranei all'accordo interconfederale sono vincolati dal contratto aziendale stipulato dalla RSU solo se sottoscrittori del relativo accordo istitutivo o comunque

rappresentati nella stessa, mentre il contratto aziendale stipulato da rsa ad essi estranee non li può mai vincolare neppure per il tramite del referendum.

- C) L'art. 8, c. 1, d.l. cit. attribuisce efficacia generale ai contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale oppure dalle loro rappresentanze aziendali, purché sottoscritti "sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali".

In sostanza, a prescindere dalla stipulazione da parte di sindacati esterni o da parte delle loro rappresentanze aziendali, quello che conta per il legislatore è il rispetto di un criterio maggioritario riferito all'ambito aziendale. E, quindi, sia il contratto territoriale sia quello aziendale si applicano a tutti i lavoratori di una determinata azienda se i soggetti stipulanti, siano essi sindacati esterni o organismi aziendali, rappresentano la maggioranza dei lavoratori dell'azienda medesima. E per il conteggio dovrebbe valere il riferimento al numero delle deleghe per i contributi sancito dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011, non a caso espressamente richiamato nel medesimo comma 1 dell'art. 8.

Questo sistema di efficacia generale è di fonte legale, sicché qui conta solo la valutazione di legittimità costituzionale. Che è positiva solo se alla trattativa e alla stipulazione a maggioranza nel senso suddetto possano partecipare tutti i sindacati, o almeno quelli che superino una soglia ragionevole di iscritti nell'ambito dei lavoratori interessati. Sicché i contratti con valida efficacia generale potrebbero essere quelli stipulati dalla RSU oppure da un gruppo di rsa o di sindacati esterni aperto alla partecipazione di tutti i sindacati e/o da loro rappresentanze aventi in azienda un numero ragionevole di iscritti, che la Corte costituzionale potrebbe individuare ad esempio nel 5% del personale. Ovviamente se i sindacati intendono anche qui applicare le regole procedurali dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 secondo quanto concordato il 21 settembre 2011, non sorge alcun problema, purché sia rispettato il predetto vincolo di costituzionalità.

L'eventuale esclusione della efficacia generale di un contratto aziendale o territoriale non toccherebbe, ovviamente, il potere di derogare la legge e il contratto nazionale con riferimento ai soli lavoratori rappresentati dai soggetti stipulanti o che abbiano, espressamente o tacitamente, fatto rinvio alla attività negoziale di questi, come si è visto nei punti 4 e 5 che precedono.

- D)** Il comma 3 dell'art. 8 prevede l'efficacia generale anche per i contratti aziendali sottoscritti prima dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011, purché approvati "con votazione a maggioranza dei lavoratori".

E' palese l'intenzione del legislatore di incidere sulle note vicende di Pomigliano e di Mirafiori.

Ma il tentativo appare incostituzionale, perché, come si è già detto, per l'efficacia generale occorre una rappresentanza trattante aperta a tutti con stipulazione a maggioranza in proporzione agli iscritti. Condizioni che non possono essere sostituite dal diverso criterio della maggioranza referendaria, qui indicato così precisamente da impedire quella interpretazione conservativa invece possibile per la diversa norma a regime.

* * *

7. L'ambito di applicazione e le materie oggetto della nuova disciplina.

Il lavoro pubblico anche privatizzato è escluso sia dall'accordo interconfederale in esame, stipulato da Confindustria, sia dell'art. 8 d.l. cit., le cui disposizioni sono chiaramente riferite al solo settore privato.

La intese aziendali "modificative" del contratto nazionale previste nel punto 7 dell'accordo interconfederale possono riguardare qualsiasi materia e non solo quelle delegate, secondo il precedente punto 3, dal contratto nazionale, cui peraltro spetta fissare "limiti" e "procedure" per tali intese, che, nelle more, possono comunque

derogare la disciplina del contratto nazionale concernente "la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro".

I contratti aziendali e territoriali previsti dall'art. 8 d.l. cit. possono derogare la legge e i contratti nazionali, sempre nel rispetto della Costituzione, del diritto comunitario e internazionale, solo per le materie espressamente elencate nel comma 2. Il che, se per la deroga alla legge costituisce una grande apertura, per la deroga al contratto nazionale costituisce una limitazione del principio generale di illimitata derogabilità.

Le materie indicate dal legislatore sono numerose ed importanti. Si segnalano: le mansioni e la classificazione del personale, con la facoltà del contratto di indicare le mansioni tra loro equivalenti oppure di fissare una penale sostitutiva del risarcimento per le ipotesi di demansionamento oppure di escludere la promozione automatica o di allungare il termine per la produzione di questo effetto; il lavoro a termine, con la facoltà del contratto di prevedere specifiche ipotesi di legittimazione del termine oppure di escludere la c.d. conversione in determinati casi come ad esempio per il primo isolato contratto; il regime di solidarietà negli appalti, che il contratto potrà escludere o limitare; i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro, che il contratto potrà liberamente individuare; la disciplina dell'orario di lavoro, che il contratto potrà opportunamente flessibilizzare; le modalità di assunzione, ad esempio con il prolungamento del limite massimo della prova; il lavoro parasubordinato anche a progetto e il lavoro autonomo, con la possibilità per il contratto di escludere la necessità di un progetto o la trasformazione automatica in lavoro subordinato per mancanza di progetto; il licenziamento, con la possibilità di elevare la soglia numerica per l'applicazione della tutela reale incrementando l'indennità alternativa alla riassunzione o di escludere la tutela reale per le imprese minori che superino la soglia con nuove assunzioni o di sopprimere l'indennità sostitutiva di reintegrazione o di fissare ipotesi specifiche di giustificazione del licenziamento vincolanti per il giudice o di escludere il

risarcimento per il *medio tempore* dopo un certo periodo o di onerare il lavoratore della prova della disoccupazione.