

La contrattazione aziendale resa eversiva

di
Mario Meucci

1. Con l'aggettivo "eversiva" riferito alla contrattazione aziendale intendiamo quella scardinante il tradizionale modello di contrattazione cd. "articolata" in più livelli (nazionale, territoriale, aziendale), inaugurata felicemente negli anni '60 del secolo scorso ad iniziativa di illustri economisti, giuslavoristi e sindacalisti gravitanti nell'orbita della Cisl dell'epoca e dei fondatori del suo Centro studi fiorentino¹.

Il modello della "contrattazione articolata" – tuttora fortunatamente in atto e da salvaguardare nella sua integrità – venne elaborato all'epoca per modulare le relazioni industriali alle variegate situazioni aziendali del Paese; esso poneva all'apice la contrattazione nazionale (garante di trattamenti economico-normativi minimi o di base) e si dipanava a cascata – tramite rigide clausole di rinvio per materia - alle inferiori negoziazioni territoriali o aziendali, più aderenti alle specificità locali o aziendali.

Garante di un armonioso collegamento tra i tre livelli di contrattazione erano, giustappunto, le clausole di rinvio (dette anche "demandi" in sindacalese) codificate nella contrattazione nazionale, ove gli agenti negoziali superiori autorizzavano i livelli sottordinati di contrattazione a disciplinare, autonomamente o in difformità dalle condizioni di base definite in sede nazionale, specifici istituti: eminentemente i premi di produzione aziendali e la classificazione del personale, tramite anche il ricorso alla job evaluation.

La predeterminazione delle tematiche da negoziare ai livelli inferiori al nazionale – tramite una vincolante procedura "permissiva" – era idonea ad evitare effetti di scardinamento della "gerarchia" contrattuale, intesa in senso sostanziale (e non giuridico, stante che tutti i contratti di vario livello sono pari ordinati e idonei, per successione temporale, a modificare i sovrastanti e i sottostanti accordi) e, conseguentemente, di precludere fenomeni di frammentazione negoziale e normativa.

2. Questo scardinamento è stato invece tentato, ai nostri tempi, da rappresentanti delle istituzioni del governo di centro destra - di cui abbiamo registrato l'auspicato tramonto nonostante i persistenti, massicci, condizionamenti verso il subentrato nell'emergenza - con l'appoggio di organizzazioni sindacali acquiescenti o quantomeno smemorate.

Da parte di questi plurimi soggetti è stata coniata (o da taluni di essi avallata) la leziosa² terminologia "contrattazione di prossimità" per designare la tradizionale contrattazione aziendale e territoriale, ove tale contrattazione – negli intenti degli scardinatori del modello tradizionale di contrattazione articolata in livelli gerarchicamente coordinati tra loro - è stata legislativamente autorizzata a modificare, in autonomia dal contratto nazionale ed *in peius* rispetto alla sua organica disciplina, istituti economico/normativi garanti di uniformità minimale di trattamento per i lavoratori disimpegnanti identiche mansioni nelle varie realtà aziendali del Paese.

Il tentativo eversivo ha, pertanto, preso corpo – anche con l'ausilio ed il supporto tecnico di giuslavoristi in erba e/o semplicemente partigiani, tra loro cementati dalla comune avversione verso l'unico sindacato (la Cgil e la categoriale Fiom) refrattario ad avallare questo disegno demolitorio delle relazioni industriali – mediante la formulazione e la codificazione legislativa di un atecnico,

¹ Sito a Firenze, in Via della Piazzola 71. Tra i più impegnati promotori si ricordano: gli economisti Mario Romani e Vincenzo Saba, i giuslavoristi Mario Grandi, Giuseppe Pera e Gino Giugni che vi insegnarono, il sociologo Guido Baglioni, gli economisti collaboratori dell'ottima rivista d'epoca *Il Nuovo osservatore* e il gruppo degli assistenti dell'allora direttore Silvio Costantini, formatori di rappresentanti sindacali: Luca Borgomeo, Vittorio Ugga, Romano Lazzareschi e il sottoscritto.

² L'indovinata aggettivazione è di Romagnoli U., nell'articolo *Il diritto del lavoro torna al Medioevo*, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1433>.

malfatto o dilettantesco³ art. 8, inserito del d. l. n. 138 del 13 agosto 2011 (cd. manovra finanziaria di agosto 2011) convertito nella legge n. 148 del 16 settembre 2011.

Il disegno strategico del conferimento della “delega in bianco fai da te” alla cd. “contrattazione di prossimità”, è stato, peraltro - sebbene pressoché isolatamente - salutato come benemerita iniziativa volta alla «*attenuazione dell'inderogabilità per evitare l'uniformità oppressiva*⁴» della legge e della contrattazione nazionale.

Sotto la copertura dell'ampollosa intitolazione “Misure a sostegno dell'occupazione”, l'art. 8 della l. n. 148/2011 (titolato “Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”) dispone, al 1 comma, che: «*I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati (...) 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*».

Al 2 comma, l'art. 8 precisa, poi, l'oggetto delle tematiche lavoristiche derogabili – in sostanza l'intero nocciolo del diritto del lavoro, come si può intuitivamente realizzare – stabilendo che: «*Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro (...)*».

Come è stato, con compiacimento, notato ed integrativamente esplicitato⁵, con indirette ma inequivoche finalità specificativo-suggeritrici: «*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*

³ L'aggettivo è di Scarpelli F., in *La norma Sacconi della manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1471&Itemid=67.

⁴ La dizione è di Vallebona A., in *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in http://www.ebinter.it/allegati/news/12-10-11_vallebona_30_09_.pdf.

⁵ Dallo stesso autore della nota precedente, nello stesso articolo sopracitato.

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

Al comma 2-bis, si specifica che la derogabilità attiene **sia alle norme lavoristiche di legge sia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro**, offrendo all'interprete in contropartita inutili, in quanto immanenti, garanzie tranquillizzanti i non addetti ai lavori, compendiate nella seguente formulazione: *«Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro».*

Completa l'art. 8 una singolare norma a favore dell'a.d. di Fiat, Marchionne – costituita dal comma 3 – tramite cui, con effetti retroattivi, si conferisce all'accordo sindacale di Pomigliano (raggiunto senza l'adesione della Fiom Cgil) efficacia *erga omnes*, violando quantomeno la procedura per l'applicazione generalizzata dei contratti collettivi, approntata dall'inattuato art. 39 Cost. che richiede specifici requisiti in ordine ai soggetti sindacali stipulanti (le cd. rappresentanze sindacali unitarie).

3. In questo contesto normativo kafkiano e destrutturante l'edificio lavoristico, in data anteriore al d.l. n. 138/2011 e alla legge di conversione n. 148 del 14 settembre 2011, veniva raggiunto a livello sindacale l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 – tra la Confindustria e le Confederazioni Cgil, Cisl e Uil - tramite cui gli agenti sindacali riconfermavano l'assetto contrattuale pregresso e in atto, circoscrivendo – al tempo stesso – gli spazi derogatori della contrattazione di secondo livello.

Intervenuto l'art. 8, alla Camera veniva votato pressoché all'unanimità (lo stesso giorno di approvazione del testo legislativo) il seguente ordine del giorno che sottolineava come: *«le disposizioni dell'articolo 8 rappresentano un improprio intervento del governo sui temi del modello contrattuale e della rappresentatività sindacale, materie che dovrebbero essere rimesse alle parti sociali, che non hanno alcun carattere di necessità ed urgenza e che non hanno motivo di essere trattate in un provvedimento di natura finanziaria come quello in esame; la norma sembra essere esclusivamente mirata a dividere il fronte sindacale, mettendo in discussione l'accordo unitario raggiunto lo scorso 28 giugno tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria...».* Ordine del giorno risultato completamente inidoneo a frenare la spoliazione alle Parti sociali dell'autonoma facoltà di regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva.

Venendo al merito, va evidenziato come con l'A.I. 28 giugno 2011 gli agenti sindacali abbiano riconfermato il ruolo centrale del contratto nazionale asserendo, al punto 2), che : *«il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale»*; al tempo stesso hanno legittimato la contrattazione aziendale secondo lo storico modello delle clausole di rinvio o permissive, tramite l'affermazione di cui al punto 3) secondo cui: *«la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge».*

Sono stati poi circoscritti, al punto 7), gli interventi derogativi della contrattazione aziendale, tramite la seguente formulazione: *«i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono*

definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro (...)».

Una volta circoscritto all'ambito della "prestazione lavorativa, agli orari e all'organizzazione del lavoro" – limitativamente in rapporto all'intero contenuto del diritto del lavoro derogabile per effetto dell'art. 8, l n. 148/2011 – il campo modificativo degli istituti del contratto nazionale ad iniziativa della contrattazione di secondo livello, va altresì posta in risalto l'assunzione dell'importante impegno da parte delle Organizzazioni sindacali imprenditoriali e dei lavoratori in occasione della formale sottoscrizione dell'Accordo, in data 21 settembre 2011, impegno così codificato in calce all'A.I.: «*Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale*».

Raggiunta il 28 giugno 2011 questa difficoltosa intesa tra le (in precedenza divise) Confederazioni sindacali, finalizzata all'autoregolamentazione della materia contrattuale, viene da chiedersi – ed è stato chiesto – il perché gli esponenti istituzionali (che avevano sempre asserito di voler rispettare ed adeguarsi alle risultanze dell'autonomia dei contraenti sindacali) non abbiano dismesso, o quantomeno allineato, l'art. 8 alle specifiche, diverse, previsioni raggiunte nell'A.I. 28 giugno 2011, ma abbiano invece testardamente proseguito sul versante della prevaricazione e della rotta di collisione con l'autonomia delle Parti sociali. Il riscontro di questa insistente forzatura a favore di una "delega in bianco" alla cd. "contrattazione di prossimità" - in presenza di una intesa sindacale autonomamente riduttiva della portata derogatoria della contrattazione di secondo livello - ha condotto più di un giuslavorista⁶ a porsi il seguente, condivisibilissimo, interrogativo retorico: «*Che senso ha, dunque, un decreto-legge che invece voglia introdurre una libertà assoluta di deroga? (se non proprio quello, inconfessabile, di voler far saltare per propri obiettivi politici l'inaspettata e precaria intesa unitaria appena ritrovata dalle principali confederazioni?)*», traguardando così l'obbiettivo di sempre della strumentale divisione delle forze sindacali, nell'ottica revanchista di isolare la Confederazione maggioritaria, dimostratasi nei fatti l'avversaria più irriducibile e indisponibile (a differenza delle altre) al penalizzante compromesso con la compagine di centro destra.

4. Il quadro che abbiamo evidenziato anche con stralci testuali delle fonti documentali – superflui per gli iniziati ma essenziali per renderlo comprensibile a tutti i lettori – porta in tutta evidenza una impossibile "coesistenza pacifica" tra le due fonti: quella legislativa dell'art. 8 e quella negoziale dell'A.I. 28 giugno 2011.

Seppure alle OO.SS. vada riconosciuta una storica capacità di controllo delle loro strutture – negozialmente impedita a discostarsi dai limiti introdotti per le intese sindacali aziendali e territoriali – la presenza di un disposto normativo (il famigerato art. 8) scardinante ed eversivo in ambito contrattuale, legittimante la destrutturazione del nostro diritto del lavoro nelle fondamenta che gli hanno finora permesso di reggersi e mantenersi, costituisce non solo una tentazione deviante ma una bomba innescata suscettibile di deflagrare senza preavviso.

S'impone pertanto, anche a nostro avviso, una soluzione risolutiva: quella di espungere l'art. 8 dal nostro ordinamento positivo, articolo che, come ha detto un illustre e maturo giuslavorista⁷, «*va rimosso perché simboleggia l'approdo conclusivo della tendenza di lungo periodo a privatizzare il*

⁶ *Ex plurimis*, Scarpelli F., *La norma Sacconi della manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1471&Itemid=67.

⁷ Romagnoli U., nell'articolo *Per l'art. 8 la mossa del cavallo*, in <http://www.eguaglianzaeliberata.it/articolo.asp?id=1417>.

Nello stesso senso, sostanzialmente, Mariucci L., nel saggio *L'articolo 8 ? Copiato dai cinesi*, in <http://www.eguaglianzaeliberata.it/articolo.asp?id=1416>.

diritto sindacale e del lavoro; una tendenza che ha smarrito per strada l'unico, vero obiettivo che la giustificava: cercare fuori della Costituzione ciò che nella Costituzione è già scritto». Aggiungendo, in un saggio di poco successivo (citato in nota 2), che l'art. 8 è «una norma da cancellare. Perché il meccanismo mediante il quale la contrattazione collettiva produce effetti vincolanti erga omnes non può essere manomesso: può essere soltanto attuato o sostituito con le procedure costituzionalmente previste. Perché la contrattazione nazionale di categoria, ove vengono fissati i minimi di trattamento economico e normativo dei lavoratori di una determinata categoria professionale, è uno strumento costituzionalizzato e dunque il legislatore ordinario non può affossarlo se non calpestando il principio d'eguaglianza. Perché la funzione della contrattazione collettiva decentrata risulta radicalmente cambiata. Prima produceva una spinta propulsiva in ambiti spazio-temporali circoscritti che la contrattazione nazionale e non di rado la legge (come è accaduto con lo statuto dei lavoratori) s'incaricavano di allargare; adesso produce una spinta in direzione contraria, legalizzando un domestico dumping sociale perché moltiplica i particolarismi regolativi indipendentemente dai limiti fissati dalla contrattazione nazionale e dalla stessa legge. Adesso, quindi, si sono aperti gli scenari del Medioevo prossimo venturo del diritto del lavoro nell'ampia misura in cui è dato prevederne la perdita di unitarietà e coerenza a causa di un'incontrollabile disseminazione di deroghe localistiche d'incerta giustificazione».

Nello stesso senso si sono espressi i promotori⁸ dell'appello per l'abrogazione referendaria del suddetto articolo, secondo i quali: «La totale cancellazione dell'art.8 resta (...) obiettivo irrinunciabile e perseguibile per la via maestra del referendum abrogativo, strumento che la costituzione affida al popolo per censurare e cancellare leggi sbagliate, ingiuste e contrarie alla coscienza sociale. Non ci si può illudere (...) che la manifestazione di volontà politica, pur apprezzabile, di non utilizzazione dell'art. 8, lo renda davvero inerte ed innocuo. L'ordigno non è stato disinnescato, ma è, al momento, solo inesplosivo, e, quindi, sempre pericoloso. Infatti, l'art. 8 - norma di rango giuridico superiore rispetto alle intese sindacali - conferisce il potere di deroga a leggi precedenti direttamente a sindacalisti locali. Questi, dunque, in ogni momento potrebbero valersi dell'investitura di poter sottoscrivere validi ed efficaci accordi di deroga delle tutele legislative dei lavoratori in ambiti aziendali o territoriali, rischiando al massimo una eventuale sanzione disciplinare all'interno della loro organizzazione».

Concludendo, la contrattazione decentrata resa libera nei suoi movimenti dal rispetto delle condizioni apposte per essa nel contratto nazionale – come autorizza per l'appunto il famigerato art. 8 – costituisce la peggiore imitazione del modello aziendalistico di contrattazione vigente in America. Ove – come viene evidenziato⁹ - ciascuna «grande azienda del settore dell'auto ha il suo contratto e impone le sue regole. Toyota, Volkswagen, Honda, che hanno le maggiori fabbriche nel sud degli States, pagano salari differenziati e benefit (assicurazione sanitaria e pensione integrativa) ridotti. In queste imprese, l'Uaw, il sindacato dell'auto, il più famoso sindacato americano, è tenuto fuori dalle fabbriche **mentre manca un contratto nazionale a tutela dei lavoratori**. Ma l'assenza di una normativa generale in grado di regolare l'organizzazione del lavoro e i livelli salariali si ripercuote anche nelle aziende di Detroit dove il sindacato è sempre esistito. Negli ultimi contratti aziendali, Marchionne ha ottenuto condizioni salariali più vantaggiose rispetto a Ford e General Motors. Ma il punto essenziale è un altro. I nuovi assunti hanno un salario orario dimezzato, circa 14 dollari contro 28 dei lavoratori assunti col vecchio contratto. Così si può lavorare fianco a fianco con un valore del lavoro dimezzato. **Sono le aberrazioni della privatizzazione aziendale dei rapporti sindacali**».

Poiché da indiscrezioni mediatiche sembrerebbe che gli economisti dell'attuale compagine governativa intendano valorizzare la contrattazione aziendale (ignoriamo se a scapito o meno di

⁸ Cfr. *L'appello per il referendum sull'art. 8*, in <http://www.eguaglianzaeliberata.it/articolo.asp?id=1420>.

⁹ Da Lettieri A., in *Ora tocca al lavoro: avanti gli ipocriti*, in <http://www.eguaglianzaeliberata.it/articolo.asp?id=1431>.

quella nazionale), da maturi giuslavoristi ci permettiamo di rivolgergli l'invito – nell'interesse comune a garantire dignitose condizioni economico/normative per i giovani destinatari di nuove assunzioni, nonché per il mantenimento di una auspicata pace sociale – ad evitare di introdurre la “legge della giungla” nell'assetto della contrattazione collettiva che avrebbe soltanto effetti di frantumazione dell'odierno modello contrattuale articolato in livelli tra loro coordinati tramite clausole di rinvio per materia, ed a rispettare e privilegiare, invece, la filosofia di fondo che sta alla base delle ritrovate intese unitarie sindacali, formalmente definite nell'A.I. 28 giugno 2011.

Roma, dicembre 2011