

Dalla delega alla deroga. Santa o maledetta deroga?

di Giuseppe Mele
05 novembre 2015

In un bar della Capitale si può osservare la seguente scritta esibita da un cartello bene in vista. «Il prezzo delle consumazioni al tavolino è differente». Ed evidentemente, sia il gestore che il consumatore intendono automaticamente una maggiorazione del prezzo per il cliente seduto servito a sorbire bevande o caffè. E' però un riflesso pavloviano. Perché il cartello recita «prezzo differente» e quindi in teoria, possibilmente forse superiore, forse inferiore.

L'istituto della deroga ai contratti collettivi nazionali di lavoro è stato interpretato allo stesso modo dai sindacati, che l'hanno subito marchiato come grimaldello per peggiorare salari e condizioni di lavoro. Eppure lo stesso Loy, segretario confederale Uil, nel descrivere la filosofia dell'insieme dei moduli legislativi del Jobs Act, ha evidenziato che l'istituto della deroga vi è ben presente. Le rappresentanze sindacali in teoria in qualunque azienda, o distretto o categoria potrebbero annullare gli effetti dell'eliminazione dell'art.18, se ottenessero dai datori della controparte un indennizzo a fronte del licenziamento più alto di quanto previsto dalla legge. Come sempre, si tratta di rapporti di forza. Rapporti che al momento vedono sindacati e lavoratori più deboli ma che domani potrebbero cambiare. La deroga, istituto fondato sull'accordo tra azienda e lavoratori, porta a regole differenti che possono essere pejus o mejus del Ccnl di riferimento. La deroga nel 2011 fu al centro del dibattito sindacale e politico, a causa del conflitto Fiat-Fiom. La categoria dei metalmeccanici Cgil intendeva bloccare ogni dialogo con il leader automotive essenzialmente non riconoscendo le nuove forme contrattuali riformate nel 2009 ed inizialmente non riconosciute da Cgil. La Fiat minacciava di imboccare la strada, poi effettivamente intrapresa, del contratto aziendale fuori da Finmeccanica e Confindustria. Nell'estate nella legge Tremonti (Dl 138/2011, poi Lg. 148/2011), l'art. 8 del Titolo III, redatto dal ministro del lavoro Sacconi dava la possibilità, alle parti sociali rappresentative di stipulare accordi completamente deroganti alle norme generali sul lavoro ed ai Ccnl di categoria. Questi nuovi contratti collettivi di prossimità, aziendali e/o territoriali, venivano sostenuti anche finanziariamente.

La leggina era l'ennesimo aiuto dato alla Fiat, ed anche a Cgil, per uscire da un contrasto distruttivo che stava consumando ogni dialogo sindacale in tribunali, referendum, delegittimazioni, caccia alle sigle ed alle rsu considerate filoaziendali. Era però anche, in linea con il pensiero dei politici esperti di lavoro, un tempo aderenti o vicini alla Cgil e poi passati a posizioni liberali (a Sacconi, possiamo accostare Cazzola ed anche l'ideologo del Job Act, Ichino) che vedevano l'esigenza della deroga per salvare imprese e posti di lavoro, nel contesto di 6 anni di crisi che hanno imposto una disperata ricerca di soluzioni alla caduta libera di fatturati e di occupazione, ancora non

risollevatisi.

La leggina

peraltro riprendeva, ma con forte accelerazione concreta, l'impegno dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil (poi seguiti da Ugl) che prevedeva contratti aziendali derogatori del Ccnl vincolanti per tutto il personale in forza e per tutti i sindacati rappresentativi operanti all'interno dell'azienda. Poi l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2012 tornò indietro all'accordo interconfederale del 1993 ridando centralità alla contrattazione nazionale, lasciando solo una funzione di delega integrativa alla contrattazione decentrata. Cgil incassò l'aiuto senza che questo servisse a recuperare la contestazione interna della Fiom, ma si scatenò con un solitario sciopero generale contro la mina dell'art.8 del ministro del governo di destra, accusandolo di voler eliminare l'art.18 dello Statuto.

Quando la legge Tremonti sulla

manovra fu definitivamente approvata e pubblicata sulla Gazzetta nr. 216 a settembre, l'art. 8 rimase, accompagnato dall'ordine del giorno nr. 103, a firma dell'attuale sottosegretario Damiano che impegnava il Governo a rivedere l'articolo in particolare per rappresentanza e licenziamenti. Damiano che poi avrebbe votato per il Job act si stracciava le vesti contro i

contratti di

prossimità che

mettevano in

discussione l'efficacia dell'articolo 18 dello Statuto dei

lavoratori. L'Odg

impegnava il Governoad

adottare iniziative normative conformi agli indirizzi, ai contenuti e

alle finalità dell'accordo del 28 giugno 2011 tra le parti

sociali.

A settembre

Cgil, Cisl e Uil

rivisitarono l'accordo di giugno con Confindustria ed in

quell'occasione stabilirono a livello apicale la non applicabilità

nelle aziende della leggina Sacconi. Peraltro, il precedente consenso

sindacale alla deroga si era nei fatti svuotato per il collegamento

alla misura della "rappresentatività", processo a tutt'oggi

dopo un lustro non operativo, impacciato dalla passività negativa

delle istituzioni, nel balletto tra Cnel ed Inps, e delle imprese

aderenti a Confindustria, ma anche dalla stessa Cgil essenzialmente

contraria ad ogni diminuitio del Ccnl.

La misura

della rappresentanza ancora non c'è malgrado tanti accordi

firmati. Invece il contratto di prossimità ed il suo carico

derogante sono rimasti legge. Non diminuendo le difficoltà dei

mercati, il veto posto dalla loro applicazione da Angeletti, Bonanni

e Camusso ha cominciato a fare acqua da tutte le parti.

Alla mantovana Golden Lady, per

esempio la categoria tessile chimica Cgil, la Filctem, con Uilta

(oggi Uilcem) Uil e Femca Cisl, nel settembre 2012 adottò l'art.8

per 1.200 commesse, che avrebbero dovuto dopo le norme Fornero,

recedere dal contratto in partecipazione per un normale tempo

indeterminato ma che rischiavano il licenziamento. Così la

partecipazione (istituto di lavoratori para autonomi, inquadrati come

soci aziendali e con minori garanzie su contributi, ferie e altri

costi, rispetto ai cocopr) fu prorogata di un anno. Si noti che si

trattava della stessa Filctem che l'anno prima aveva stigmatizzato

come l'accordo della vergogna quello concluso dalle rsu nell'azienda Haupt Pharma di Latina che intendeva prolungare nel tempo i contratti di lavoro a termine dei lavoratori consenzienti, derivanti dal trasferimento di ramo d'azienda della Pfizer Italia, derogando, oltre che dalle nuove norme, anche dalla lg. 368/2001. Cos'è a protestare contro l'intesa fatta anche dalla Filctem con lo strumento della deroga "rimasto il sindacato Cgil dei precari. La vicenda della Golden Lady era comunque un caso molto difficile, per la volontà societaria di delocalizzare. I 160 dipendenti dello stabilimento Golden Lady di Gissi sono stati licenziati dalla subentrante New Trade nel 2013 nel fallimento della riconversione. L'altra subentrante Silda "andata fallita dopo aver ingoiato la buonuscita dei dipendenti per il rilancio. Alla Golden Lady di Basciano sono salvi i reparti di tessitura e cucitura, 30 macchine sufficienti per i 334 dipendenti con solidarietà impostata sul 50% di riduzione. Le altre 80 macchine ex Omsa di Faenza sono in Serbia. Per Angelini della Uil e gli altri sindacalisti "« si inizia a individuare un cambio di tendenza». Nessuno cita più le strane deroghe. Anche alla società Midi di Aprilia ed alla società bresciana Buschese, entrambe del settore dolciario vengono firmati accordi con riferimento esplicito all'articolo 8 del Dl 138/1 mentre quello dello stabilimento di Haupt Pharma di Latina utilizza lo strumento del contratto di prossimità, senza citarlo. derogando, di comune accordo con le organizzazioni sindacali, importanti materie del contratto nazionale al secondo livello. Poi Federlazio, l'organizzazione provinciale che a Latina fa capo alla Confapi, cerca di concludere con i sindacati un accordo quadro che consenta di utilizzare l'articolo 8. Nel 2013 il contratto di prossimità finisce in tribunale, a quello di Venezia. L'imputato "una cooperativa sociale che ha ridotto orario di lavoro e stipendio a 80 lavoratori, derogando alla disciplina legale e collettiva. La sentenza 583 del 24 luglio /07/13) dà ragione alla coop Aurora confermando l'efficacia del contratto in deroga. Nell'interpello 30/2014 il Minlavoro ha ristretto le variazioni rese possibili dalla contrattazione di prossimità al rispetto del limite del 20% di lavoro a tempo determinato in un parametro medio temporale (i contratti di prossimità non possono rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma

esclusivamente prevederne una diversa modulazione). Ha riconosciuto che i contratti di prossimit  possono derogare ai limiti quantitativi, senza rimuoverli.

La tutela

comunitaria ex direttiva 1999/70/CE del 1999 non considera i limiti quantitativi in difesa del contratto a tempo indeterminato.

Infatti, la tutela comunitaria

del tempo indeterminato   data dal termine limite dei 36 mesi del tempo determinato individuale, come da D.Lgs. 368/2001, art. 1. I

Consulenti del lavoro hanno contestato la posizione di Minlavoro che risulta in contrasto

con il famoso art. 8, con l'accordo quadro europeo Ces, Unie e Ceep sul lavoro a tempo determinato e con la direttiva europea 1999/70.

Nel marzo

2014 le parti sociali del settore alimentare pugliese (

Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e FLAI-CGIL,

FAI-CISL e UILA-UIL della Puglia) nel sottoscrivere il CCL regionale

Alimentazione-Panificazione hanno introdotto il Premio Regionale per

Obiettivi, suddiviso in due tranche disconnesse e indipendenti, di

eguale valore, che secondo Adapt,   tema ontologicamente

appartenente alla contrattazione di prossimit . La disposizione

tiene conto della specificit  rappresentata dagli esercizi

commerciali (rientranti

nelle imprese non artigiane del settore alimentare sotto i 15

dipendenti), per i quali occorrer  aver riguardo all'andamento dei

corrispettivi come individuabile dagli scontrini fiscali anzich 

quello del fatturato. L'ultimo caso riguarda il lavoro in Expo dove

il Forum Diritti Lavoro ed

Usb hanno denunciato agli ispettori del lavoro della direzione

territoriale di Milano e quella interregionale del Nord Ovest del

Lavoro proprio la Cgil, per la contrattualizzazione di lavoro

gratuito di alcuni addetti di Expo. La Direzione del Lavoro ha

riconosciuto la validit  di un accordo sindacale tra Expo e Cgil

Cisl e Uil, depositato per il lavoro volontario, con esplicito

riferimento all'articolo 8 della legge Sacconi.

Uno degli

aspetti pi  innovativi ed al contempo pi  critici della disciplina

introdotta dall'art.8 del d.l.138/2011 a sostegno della c.d.

  contrattazione di prossimit    (territoriale o aziendale), oltre

all'attribuzione di un ambito di efficacia erga omnes - o meglio

ultra partes - delle specifiche intese adottate per le finalit 

previste dal primo comma, per la regolazione delle materie inerenti

l'organizzazione del lavoro e la produzione specificamente indicate

nel secondo comma della norma,   senz'altro costituito dal potere

attribuito alla contrattazione di secondo livello di disciplinare

tali materie derogando, anche in peius, sia alla disciplina legale

che a quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il Job Act, Lg. 78/2014 ha

introdotto il limite all'utilizzo dei contratti a tempo determinato

al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato al 1  gennaio dell'anno

di assunzione. La stessa Legge, inoltre, riconosce nella

contrattazione collettiva nazionale di categoria, la possibilit  di

ampliare e/o modificare tale limite e/o criterio di calcolo. Se si

vogliono superare il limite legale, e contrattuale, ci sono i

contratti di prossimit  sottoscritti dalle associazioni dei

lavoratori comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale

o territoriale, strumentali al raggiungimento delle seguenti

- finalit  :a) incrementare l'occupazione (ad esempio attraverso la stipula di nuovi contratti anche "atipici");
- b) migliorare la "qualit  dei contratti di lavoro" (ad esempio attraverso la stabilizzazione di contratti a progetto o collaboratori occasionali);
- c) introdurre forme di maggior partecipazione dei lavoratori;
- d) emersione del lavoro irregolare;
- e) incrementi di competitivit  (ad esempio prevedendo aumenti salariali correlandoli ai risultati di produttivit );
- f) gestione delle crisi aziendali e occupazionali (introduzioni di strumenti alternativi di alternanza al lavoro);
- g) investimenti e avvio di nuove attivit  .

Gli accordi aziendali o territoriali beneficiano della disciplina di sostegno solo nella misura in cui abbiano per oggetto "l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento" a:

a) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;

b) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale;

c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidariet  negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) disciplina dell'orario di lavoro;

e) modalit  di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro.

Si rende concreta per le parti, la possibilit  di derogare alla disciplina dei contratti a termine di cui al Dlgs 368/01 oggi modificato dalla Lg. 78/14. In altri termini, verificati i requisiti previsti dalla L. 148/2011, si supponga che un'imprevista commessa richieda maggior forza lavoro, che a sua volta, generi un incremento occupazionale. L'azienda e le parti sociali possono legittimamente stipulare un contratto di prossimit  che gli consenta di assumere maestranze, anche a tempo determinato, in misura maggiore del limite legale, o contrattuale ove presente. Non solo, il potere derogatorio pu  elevare la durata massima dei 36 mesi (senza eliminarlo in quanto andrebbe in contrasto con la normativa Comunitaria), o per esempio ridurre la pausa tra un contratto a tempo determinato e l'altro. I contratti di prossimit  sono un ulteriore valido strumento di flessibilit  per risolvere le problematiche delle molteplici e diverse realt  aziendali nazionali.

Si pu  sottolineare l'importanza dell'affidamento alle parti sociali di uno strumento straordinario di de-regolazione contrattata e controllata, con il quale viene delegato al livello di contrattazione pi  vicino al posto di lavoro, ma anche pi  sensibile alle esigenze della produzione, la regolamentazione di aspetti importanti del rapporto, con la possibilit  di scambiare quote di flessibilit  con incremento di livelli occupazionali e retributivi e di occasioni partecipative. E' evidente che un ruolo fondamentale per riempire la riforma di contenuti positivi   riposto nel senso di

responsabilità delle parti sociali, che a fronte della estrema duttilità e della semplicità di utilizzo della norma devono essere in grado di svolgere un ruolo che rifugga dall'utilizzo "patologico" della stessa, non inducendo ad un "abuso della facoltà di deroga", neppure per scopi utilitaristici dettati, in tempo di crisi, dall'esiziale scelta della salvaguardia del posto di lavoro, od imposti dal possibile ricatto occupazionale. Del resto, come si è visto, i limiti interni di oggetto e di scopo contenuti nella norma sono alquanto vaghi, e da soli non in grado di fungere da faro per un corretto utilizzo della deroga alla disciplina legale o al contratto nazionale. Più pregnanti i limiti di rango sovranazionale e costituzionale, che attengono al livello minimo delle tutele. Il livello minimo della tutela previdenziale, l'obbligo contributivo, il livello minimo del trattamento retributivo determinato dai Ccnl, la determinazione della tipologia contrattuale sono sottratti alla possibilità di deroga. Difficile oggi il monitoraggio delle intese di prossimità, che non sono obbligate alla pubblicità dichiarativa attualmente limitata alle sole intese che comportino benefici di decontribuzione o defiscalizzazione, attualmente non previste.