

## I PATTI IN DEROGA DEI CHIMICI: UNA BRECCIA NEL MURO DI GOMMA<sup>1</sup>.

di **MARCO CRIPPA**

Senior Fellow Centro Studi e Documentazione Tocqueville-Acton

1. Il dibattito sul mercato del lavoro italiano è da sempre attraversato da dure prese di posizione, ideologicamente radicate, spesso in antitesi le une con le altre. E ciò dovuto al fatto che il tema del lavoro, investendo ciò che l'uomo *fa*, non può non influire su quello che l'individuo *è*.

Argomenti critici, dunque, legati direttamente alle diverse visioni del mondo delle corrispondenti ideologie politiche e filosofiche. Fatale quindi che il lavoro sia la materia attraverso la quale l'ideologia diventa concretezza, scende dall'astratto per divenire applicazione pratica, realizzandosi nella condizione umana. Quest'ultima, quindi, disegnata dall'opera (dal lavoro) e dalle modalità di vita dell'individuo, deve rispecchiare l'ordine prestabilito dalla specifica ideologia. Secondo tale disegno, ogni elemento di disturbo deve essere impedito, annullato (o quanto meno negato). Ecco che quindi la struttura sociale e la dinamica dello scambio *lavoro contro retribuzione* deve essere pertanto stabile. Infatti, l'enfasi sulla stabilità nelle transazioni di lavoro del mercato italiano è stata accentuata a tal punto da trasformare detto scambio in *lavoro contro stabilità* (del rapporto o del contratto), con rinuncia implicita alla rivendicazione economica, considerata secondaria rispetto alla perpetuazione del rapporto di lavoro.

Il risultato è stato ottenuto blindando ogni aspetto del contratto di lavoro nelle maglie della contrattazione collettiva nazionale la quale, attraverso l'opera manipolativa della giurisprudenza, ha guadagnato col tempo l'efficacia *erga omnes* per i trattamenti retributivi minimi. L'inderogabilità del contratto nazionale, prima ancora di costituire il baluardo contro la discriminazione salariale, è servita ad assicurare l'inviolabilità e la perpetuità del sistema. La difesa è stata organizzata soprattutto contro i nemici interni, giacché ai singoli e alle rappresentanze sindacali aziendali è stata impedita ogni libertà di modifica e

<sup>1</sup> Vengono qui riprese alcune considerazioni da me già svolte in un precedente scritto (vedi *Bollettino ADAPT*, 2007 n. 29 in [www.unimore.it](http://www.unimore.it)), che però in questa sede sono più diffusamente descritte e accompagnate da alcune valutazioni generali di politica del lavoro.

contrattazione. Nemici interni, dunque, e non poteva essere altrimenti, perché i grandi contratti collettivi nazionali nacquero nel dopoguerra, in un contesto industriale di stampo classico, contrassegnato da modelli economici stabili e dalla pesante influenza statale sul mercato in funzione calmierante della concorrenza. Il nemico del sistema, quindi, rimaneva la libertà contrattuale individuale, da tarpare nel modo che si è detto.

Sin qui la storia e l'ideologia. La cronaca invece ci rivela uno scenario di devastante verità: tensioni economiche e instabilità del mercato, estrema permeabilità del nostro sistema alle perniciose influenze della concorrenza più spregiudicata (perpetrata spesso da paesi che violano sistematicamente i diritti dei lavoratori da noi garantiti), incapacità dei tradizionali attori sociali (Stato, aziende, sindacato) a garantire quella stabilità e perpetuità delle transazioni che sino a ieri erano il cuore rassicurante del sistema. L'individuo-lavoratore che, supino, aveva appaltato ai soggetti collettivi la propria sicurezza e il proprio futuro (ed essi avevano ben eseguito il compito, privandolo della libertà di mutare il sistema), si trova, solo, a fronteggiare una realtà mutata e mutevole. Imprevedibile, il nuovo assetto sociale non garantisce le vecchie sicurezze: il contratto a tempo indeterminato non è più cosa scontata, spuntano richieste di nuove professionalità, la prestazione si fa più flessibile anche nelle sue modalità esecutive, le prestazioni pensionistiche, in violazione del sacro principio *pacta sunt servanda* non sono più assicurate e devono essere integrate da sistemi fai-da-tè a cui il lavoratore non è mai stato preparato.

**2.** In questo scenario, due sono, in sintesi, i comportamenti possibili: l'utopica negazione della realtà per rimanere fedeli all'ideologia preconstituita, che costringe al tentativo di mettere fuori del sistema "legale" le influenze più dirompenti, cosicché la recente abrogazione dello *staff leasing* e la vanificazione del lavoro a chiamata ne sono il più chiaro e scoraggiante esempio, oppure il coraggioso abbandono dei vecchi schemi e della vecchia gerarchia dei valori a favore di una maggior fiducia nella libertà e nella capacità dell'intelletto umano. Il comportamento del secondo tipo prevede la sostituzione del valore della "stabilità" del contratto attuale con quello della "impiegabilità" futura della persona, che consiste nel garantire tutte quelle opportunità contrattuali e formative che consentano all'individuo di adattarsi al contesto che cambia e di presentarsi sempre come candidato attuale e concorrenziale. Il risultato si ottiene restituendo da una parte la potestà contrattuale ai contraenti naturali per tutti gli aspetti legati alle modalità con le quali fornire

la prestazione lavorativa (durata, mansioni, retribuzione, ecc.), e dall'altra parte sulla parte economicamente più forte nuovi obblighi formativi, corrispettivi delle nuove flessibilità garantite dal lavoratore. Ma il risultato si ottiene, soprattutto, dal punto di vista tecnico-giuridico, con la possibilità che il corpo normativo rappresentato dai contratti collettivi nazionali di categoria possa essere rinegoziato e derogato in sede aziendale, in modo tale da far affiorare quelle istanze di libertà che il mercato richiede e che possono costituire gli strumenti vincenti per una saggia politica industriale e del personale che distingue le aziende italiane dalla concorrenza.

Vanno pertanto salutate con favore tutte quelle iniziative che tendono a piegare la rigida normativa collettiva alle variabili esigenze delle realtà, cercando di fornire strumenti nuovi che assicurino quella “impiegabilità” a cui sopra di accennava.

3. Ecco che allora, in una assolata giornata di fine giugno del 2007, Federchimica e Farindustria hanno sottoscritto, con le rispettive controparti sindacali, un interessante accordo che offre alcune linee guida, per derogare, con alcune condizioni, alla normativa del proprio CCNL<sup>2</sup>. Ed è interessante notare come tale accordo sia intervenuto proprio in seno al contratto dei Chimici in cui coesistono elementi di forte innovazione (come nella gestione dell'orario di lavoro) e, al tempo stesso, accentuate rigidità (come nella descrizione dei profili professionali e delle mansioni, da essere così dettagliata da risultare addirittura invasiva sulla stessa organizzazione aziendale). Questo accordo costituisce la naturale applicazione dell'art. 18 dello stesso CCNL, in cui le parti si erano già impegnate a introdurre strumenti idonei a valorizzare la contrattazione aziendale.

I contraenti hanno quindi aderito a quel filone interpretativo che vede nella contrattazione “decentrata” il miglior mezzo per adeguare rapidamente gli equilibri contrattuali al mutevole contesto economico, garantendo alle aziende e ai lavoratori un assetto normativo e retributivo in linea con le esigenze che di volta in volta la situazione di mercato presenta. Non a caso poniamo l'accento anche sugli aspetti economici, perché, prima di tutto, sono toccati dall'accordo in esame (seppure con una serie di limiti e cautele), in secondo luogo perché riteniamo che tale argomento debba costituire uno degli aspetti fondamentali per

<sup>2</sup> Il testo dell'accordo, sottoscritto il 29 giugno 2007, è rinvenibile anche in *Bollettino ADAPT*, 2007, n. 23, in [www.unimore.it](http://www.unimore.it)

una vincente contrattazione aziendale, soprattutto quando essa si pone in deroga alle disposizioni del CCNL.

Come si è detto, l'intesa in esame offre alcune "linee guida" per la futura conclusione di accordi aziendali in deroga e contiene una serie di norme sostanziali e procedurali in grado di condurre le parti a concludere positivamente gli accordi di tale natura. Vi si trovano indicazioni precise su cosa tali accordi possano contenere (o non possano contenere: vedi l'impossibilità di modificare i minimi retributivi) e quali siano i requisiti di procedura nella formazione dell'accordo, affinché esso possa essere ritenuto valido. E' interessante notare che la condizione per la deroga non è unicamente l'esistenza di una particolare situazione congiunturale di difficoltà dell'impresa, ma anche una situazione in cui l'accordo aziendale "possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o consolidamento e/o sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione"<sup>3</sup>. Non è cosa di poco conto. Con questa breve annotazione i contraenti hanno voluto conferire alla contrattazione aziendale un ruolo "d'attacco", quale strumento di sviluppo e non di sola difesa a conservazione (con sacrifici) della situazione esistente. Qui si fa un passo avanti rispetto alla tradizione, che accettava il sacrificio di alcuni diritti allo scopo di salvaguardare un bene superiore minacciato dalla sfortunata situazione contingente<sup>4</sup>. Quando si sacrificano diritti esistenti in ragione di una prospettiva futura incerta, significa che si è disposti a scommettere e a rischiare, condividendo le sorti con la controparte. La contrattazione aziendale assume quindi il valore di strumento utile per adempiere alla strategia di impresa, ma dal punto di vista più generale della politica sindacale può funzionare anche come mezzo di condivisione delle scelte da parte del sindacato, suscettibile di arrivare anche a qualche forma di "cogestione" in particolari momenti della vita aziendale. E ciò senza nulla togliere alla responsabilità e autonomia dell'impresa medesima nella conduzione del *business*. E non ci si spaventi di questa possibile "condivisione delle scelte" o "cogestione" perché una certa "cessione di sovranità" da parte delle aziende è già presente nell'accordo in esame, laddove si stabilisce che se l'accordo aziendale prevede delle deroghe su voci retributive fisse, le politiche retributive aziendali dovranno essere coerenti, e quindi conformarsi, alla particolare situazione aziendale di crisi.

<sup>3</sup> Si tratta del punto n. 3 lett. a) dell'accordo.

<sup>4</sup> Ancora, la stabilità, ovvero la conservazione del posto di lavoro, come testimonia, in questo caso molto opportunamente, il comma 11 dell'art. 4 legge 223/91 che prevede la possibile assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori pur di evitare la collocazione in mobilità. Il tutto quale deroga esplicita all'art. 2103 c.c.

Ciò è abbastanza comprensibile dal punto di vista sindacale che non può accettare sacrifici economici da parte della collettività e lasciare che l'azienda persegua liberamente erogazioni retributive contrastanti con l'eventuale periodo di difficoltà economica, ma dovrebbe essere anche una testimonianza di responsabilità dell'impresa medesima<sup>5</sup>. Naturalmente l'importanza e l'invasività dell'accordo aziendale dipenderà dal coraggio e dalla volontà delle parti nell'uso di tale strumento.

4. Come si è già accennato, annotiamo che l'eventuale accordo aziendale deve soggiacere a una serie di condizioni: innanzitutto che la deroga alle norme, anche economiche, del CCNL sia convalidata dalla speciale Commissione Nazionale Contrattazione, che l'accordo abbia un termine, che la deroga sia coerente con la situazione aziendale, che vi sia stato, infine, un adeguato e completo processo di informazione a favore delle organizzazioni sindacali, certamente durante la trattativa, ma anche nel periodo successivo alla firma dell'accordo in deroga.

Insomma, una serie di regole che cercano da una parte, di "incanalare" e condurre l'azione dei contraenti e dall'altra di controllarne i contenuti e gli effetti, anche con strumenti a nostro parere eccessivamente censori, come quando si prevede l'attivazione della citata Commissione Nazionale Contrattazione, vero e proprio organo di controllo sulla conformità delle intese aziendali. E qui le linee guida fanno trasparire in modo chiaro la preoccupazione e, diremmo, anche il disfavore, che gli organismi nazionali dimostrano nei confronti della contrattazione locale, giacché è difficile distruggere il dogma della Intangibilità del Contratto Nazionale. Tuttavia, non intendiamo in questa sede attardarci su ciò che manca nell'intesa o sul poco coraggio dimostrato in alcuni passaggi. Diamo invece

---

<sup>5</sup> Su questo punto, non concordiamo con chi vede, nel concetto di *coerenza con la situazione aziendale*, il limite per convalidare la riduzione delle voci retributive in sede di controllo di conformità da parte della Commissione Nazionale, e facendo ciò si incammina per gli impervi sentieri dell'interpretazione giuridica, scomodando anche l'art 36 cost. e i concetti di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Qui il piano concettuale non è di dogmatica giuridica, ma squisitamente sindacale, come "sindacalese" è il linguaggio usato. L'accento non deve essere posto sul concetto di "coerenza", ma su quello di "discrezionalità" delle politiche retributive. Discrezionalità aziendale che andrebbe pertanto limitata nel caso di situazioni economiche di crisi in cui si concludono accordi aziendali che riducano voci retributive fisse. Insomma, come spesso accade in materia sindacale, si parla di una cosa per colpirne un'altra: si dichiara di voler controllare la "coerenza", ma in realtà di vuole limitare la "discrezionalità" della politica retributiva. In conclusione, le linee guida intendono porre limiti sia sulla quantità della riduzione delle voci economiche, sia sulla politica retributiva generale, anche se quest'ultima non costituisce oggetto specifico dell'accordo in deroga. Cfr. sul punto il saggio, peraltro lucido e completo, di B. Grandi, *I contratti aziendali in deroga, il caso del settore chimico-farmaceutico*, Bollettino ADAPT, 2007 n. 29, pag. 4, in [www.unimore.it](http://www.unimore.it), ora anche in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2007, pagg. 1225 e ss.

volentieri credito alle volontà dichiarate dalle parti e siamo propensi a ritenere che queste linee guida, sebbene caratterizzate da troppi tentennamenti e cautele, laddove conferiscono maggiori libertà alle rappresentanze aziendali siano comunque in grado di squarciare il velo di un certo conformismo conservatore e pigro, aprendo invece prospettive di sicuro valore per il futuro. La libertà è come l'acqua, basta una piccola fessura per permetterle di passare e con il tempo, di invadere l'area circostante. La libertà inoltre è contagiosa e induce a comportamenti emulativi.

Pertanto, piuttosto che insistere sulle specifiche disposizioni, i vincoli procedurali, le condizioni di applicabilità degli accordi in deroga, crediamo che sia il caso di valorizzare quanto viene dichiarato nelle premesse dell'accordo in esame. E soprattutto quanto indicato nell'ultimo capoverso delle premesse medesime, laddove si sottolinea che il contratto aziendale rappresenta “uno strumento di particolare contenuto innovativo da utilizzare in situazioni nelle quali lo stesso risulti oggettivamente funzionale al raggiungimento degli obiettivi condivisi”. A prima vista sembra un'ovvietà o una tautologia: la contrattazione aziendale è utile e positiva se porta risultati positivi. Pur non volendo farci prendere dall'entusiasmo, ci sembra che si sia voluto affermare che la contrattazione aziendale, nel panorama normativo delle relazioni industriali, si giustifica in sé come fonte autonoma di diritto nella misura in cui essa risulta idonea a raggiungere gli obiettivi che le parti si sono date. Se la contrattazione aziendale riceve legittimazione dalla sola idoneità a raggiungere un certo risultato e quindi si giustifica unicamente per la qualità degli effetti che produce, potrebbe significare che essa non necessita di alcun trasferimento di potere o competenza da ordinamenti superiori (ad esempio dal Contratto Nazionale), né, in astratto, dovrebbe tollerare vincoli o deleghe per competenze parziali.

E' pur vero che il testo in esame, dopo questa sorprendente fuga in avanti, corre ai ripari introducendo limiti per materia e vincoli procedurali, quasi che i firmatari, consapevoli e preoccupati degli effetti dirompenti di una (incontrollata?) contrattazione aziendale, abbiano preferito non correre troppo e riservarsi un potere di controllo che salvaguardasse la priorità (o la sovranità?) del Contratto Nazionale. Ciononostante, il “danno“ ormai è fatto e la breccia è aperta. E attraverso questa breccia, auspichiamo, potranno passare accordi aziendali portatori di deroghe a tutte le materie stabilite dal Contratto Nazionale e perché no, che possano trattare anche materie delegate dalla legge statale alla contrattazione collettiva nazionale.

Se quindi avessimo il coraggio di seguire fino in fondo il solco qui appena tracciato, potremmo procedere allo stravolgimento di alcune delle tradizionali regole utilizzate dagli interpreti per regolare il conflitto tra fonti autonome di diverso livello, quali ad esempio il principio del *favor* per il lavoratore (giacché gli accordi aziendali possono stabilire trattamenti *in pejus*), il principio di gerarchia (vanificato dal fatto stesso che l'accordo aziendale è una deroga del contratto nazionale), infine, il criterio cronologico (perché non si prevede una cessazione automatica dell'accordo aziendale laddove un successivo contratto nazionale intervenga sulle stesse materie in modo difforme, cosicché la deroga aziendale potrebbe funzionare anche come deroga "per il futuro").

Ecco che allora, se aziende e sindacati dimostreranno sufficiente coraggio, si potranno ottenere accordi aziendali in tema di orario di lavoro, di straordinario (entro naturalmente i limiti di legge), di regolamentazione dei contratti di flessibilità, di inquadramenti professionali, di gestione delle ferie e dei permessi per riduzione di orario e di tante altre materie ancora. Anche gli aspetti economici, in deroga ai minimi contrattuali, auspichiamo che possano essere modificati (e non è detto sempre *in pejus*), magari accompagnati dalla revisione delle declaratorie dei profili professionali, rivisti e corretti secondo parametri più adatti alle specifiche realtà produttive. Tali accordi potrebbero porsi, con durata quadriennale, a cavallo delle scadenze contrattuali nazionali, svuotando di contenuto lo stanco reiterarsi delle trattative sui rinnovi nazionali, accompagnati da scioperi, polemiche e blocchi stradali. Le parti collettive avrebbero magari più tempo da dedicare allo studio di novità efficaci a garantire la concorrenzialità del nostro sistema produttivo.



## CHI SIAMO

Il Centro Studi e Documentazione Tocqueville-Acton nasce dalla collaborazione tra la **Fondazione Novae Terrae** ed il **Centro Cattolico Liberale** al fine di favorire l'incontro tra studiosi dell'intellettuale francese Alexis de Tocqueville e dello storico inglese Lord Acton, nonché di cultori ed accademici interessati alle tematiche filosofiche, storiografiche, epistemologiche, politiche, economiche, giuridiche e culturali, avendo come riferimento la prospettiva antropologica ed i principi della Dottrina Sociale della Chiesa.

## PERCHÈ TOCQUEVILLE E LORD ACTON

Il riferimento a Tocqueville e Lord Acton non è casuale. Entrambi intellettuali cattolici, hanno perseguito per tutta la vita la possibilità di avviare un fecondo confronto con quella componente del liberalismo che, rinunciando agli eccessi di razionalismo, utilitarismo e materialismo, ha evidenziato la contiguità delle proprie posizioni con quelle tipiche del pensiero occidentale ed in particolar modo con la tradizione ebraico-cristiana.

## MISSION

Il Centro, oltre ad offrire uno spazio dove poter raccogliere e divulgare documentazione sulla vita, il pensiero e le opere di Tocqueville e Lord Acton, vuole favorire e promuovere una discussione pubblica più consapevole ed informata sui temi della concorrenza, dello sviluppo economico, dell'ambiente e dell'energia, delle liberalizzazioni e delle privatizzazioni, della fiscalità e dei conti pubblici, dell'informazione e dei media, dell'innovazione tecnologica, del welfare e delle riforme politico-istituzionali. A tal fine, il Centro invita chiunque fosse interessato a fornire materiale di riflessione che sarà inserito nelle rispettive aree tematiche del Centro.

Oltre all'attività di ricerca ed approfondimento, al fine di promuovere l'aggiornamento della cultura italiana e l'elaborazione di public policies, il Centro organizza seminari, conferenze e corsi di formazione politica, favorendo l'incontro tra il mondo accademico, quello professionale-imprenditoriale e quello politico-istituzionale.