

I RIFLESSI DELLA CRISI ECONOMICA E DELLA GLOBALIZZAZIONE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA

di **Lucio Imberti***

<http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v11i2.5241>

Sommario: **1.** La regolazione ed il ruolo della contrattazione collettiva in Italia nei più recenti interventi legislativi e sindacali. – **2.** L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e l'art. 8 della l. 14 settembre 2011, n. 148. – **3.** Il ruolo della contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015. – **4.** L'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018. – **5.** La contrattazione collettiva in Italia tra potere di deroga alla legge e progressivo decentramento.

1. La crisi finanziaria del 2007, divenuta già a partire dal 2008 crisi economica e produttiva, ed il coesistente fenomeno della globalizzazione hanno determinato in Italia notevoli ricadute sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva, nonché sugli stessi assetti della contrattazione collettiva¹.

Si cercherà di illustrare tale evoluzione attraverso i salienti passaggi legislativi e/o sindacali avvenuti nel 2011, nel 2015 e nel 2018, nonché attraverso l'esposizione di emblematici esempi di contrattazione collettiva nazionale od aziendale.

A quest'ultimo riguardo, la dottrina ha osservato che «le spinte al dinamismo evolutivo sono visibili e pressanti»², soprattutto in tempo di crisi³, e la valorizzazione della dimensione aziendale e/o territoriale della contrattazione costituisce «un passaggio sofferto, ma ineludibile, nell'articolazione della resistenza alla globalizzazione»⁴.

* Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano; Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Diplomato al Master Europeo in Scienze del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano; Socio dell'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale; Abilitato all'esercizio della professione forense. E-mail: lucio.imberti@unibg.it

¹ Cfr. I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, Napoli, 2018, p. 11 ss.

² V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 2012, p. 480.

³ F. Guarriello, *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 2012, pp. 355-356 rileva criticamente come la spinta uniformante della globalizzazione tenda a plasmare le strutture contrattuali in direzione di un decentramento che risponde agli imperativi di mercato, con il rischio, in presenza di una crisi prolungata, di scardinare progressivamente i sistemi di contrattazione collettiva. Cfr. V. Glassner, M. Keune, P. Marginson, *La contrattazione collettiva in tempo di crisi*, *Dir.Rel.Ind.*, 2012, p. 296 ss.

⁴ R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, *Lav.Dir.*, 2012, p. 37. In questo senso anche R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art.*

Questa tendenza investe in pieno il ruolo delle organizzazioni sindacali che «per lanciarsi sulla scena globale ... devono intercettare i nuovi nessi di solidarietà che tengono uniti i lavoratori, fino a differenziare le tutele, modulandole secondo i parametri della flessibilità»⁵: in tal senso «si deve ... prendere atto che ci troviamo di fronte a modalità nuove di perseguimento di quella solidarietà, assunte prendendo atto realisticamente del mutato contesto che, dilatando l'area della competizione economica ben al di là del territorio che un contratto nazionale può presidiare, fa toccare con mano come la tutela efficace del mondo del lavoro (...) difficilmente possa essere conseguita senza aggiustamenti volti a salvaguardare e potenziare la base materiale che essa presuppone»⁶.

2. In questo senso, l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 fra le tre principali organizzazioni sindacali dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil) e la più importante associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e dei servizi (Confindustria), pur ribadendo il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, ha individuato il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello e la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori. Nel medesimo accordo si è, inoltre, stabilito che 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. Si ammette, quindi, la derogabilità del contratto nazionale da parte del contratto aziendale, sia pure nell'ambito di un sistema regolato dal contratto nazionale (tale previsione è stata sostanzialmente confermata dal c.d. Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 siglato ancora da Confindustria-Cgil, Cisl e Uil).

Il successivo art. 8 della l. n. 148 del 14 settembre 2011 si è spinto ben oltre nell'ampliare il potere di deroga della contrattazione collettiva decentrata. Tale norma – nel dare esplicito «sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità» – ha, infatti, stabilito che: «1. I contratti

8 della legge n. 148 del 2011, *Arg.Dir.Lav.*, 2012, I, p. 20: «in presenza di terremoti solo le strutture flessibili hanno maggiori possibilità di reggere».

⁵ S. Sciarra, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 2011, p. 349.

⁶ F. Liso, *Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 2012, p. 462.

collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, 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. 2. 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, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento. 2-bis. 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».

Questa norma ha generato accesi contrasti, in buona parte frutto di opposte visioni ideologiche, per la sua portata potenzialmente dirompente e generalizzata non solo sugli assetti della contrattazione collettiva, ma anche sul principio dell'inderogabilità *in peius* della norma giuslavoristica ad opera dell'autonomia collettiva, per di più nei suoi livelli decentrati, vale a dire i contratti aziendali o territoriali, abilitati appunto ad intervenire in deroga non solo alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi, ma anche alle disposizioni di legge.

A fronte di tale rilevante intervento normativo, l'impatto sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva e sugli assetti della contrattazione collettiva è stato in gran parte "sterilizzato"⁷, almeno formalmente, dalle prese di posizione delle principali organizzazioni sindacali, che – pur con diversità di toni e accenti – si sono in linea di massima dichiarate indisponibili a concludere accordi decentrati ai sensi dell'art. 8.

Al riguardo, basti ricordare come – in sede di ratifica dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 – le Parti firmatarie abbiano aggiunto il 21 settembre 2011 una postilla nella quale «concordano che le materie delle relazioni industriali e delle contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti» e «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».

Alla luce di queste premesse è apparso doveroso indagare se tali spinte e tendenze, rivolte soprattutto ad una contrattazione decentrata maggiormente flessibile, siano concretamente rimaste insoddisfatte alla luce della contrarietà sindacale rispetto all'art. 8 o abbiano trovato strade alternative per giungere al medesimo risultato pratico, vale a dire il sostanziale e consistente adattamento, soprattutto a livello aziendale, delle regole applicabili ai rapporti di lavoro.

Da numerosi colloqui con operatori pratici del diritto sindacale e del lavoro – sindacalisti e responsabili di uffici vertenze di organizzazioni sindacali, rappresentanti sindacali aziendali, imprenditori, funzionari di associazioni datoriali, consulenti d'impresa, avvocati giuslavoristi di entrambe le parti (datori di lavoro e lavoratori), consulenti del lavoro – è emerso come la contrattazione decentrata ai tempi della crisi abbia in un numero significativo di casi percorso strade parallele rispetto a quella prevista dall'art. 8 per giungere a risultati sostanzialmente analoghi, vale a dire la deroga non solo ai contratti collettivi nazionali di lavoro (ccnl), ma anche ad alcune rilevanti norme di legge.

Non casualmente ognuno di questi operatori pratici del diritto sindacale, se da un lato afferma recisamente di non aver firmato o preso parte alla contrattazione di accordi esplicitamente conclusi sotto l'egida dell'art. 8, dall'altro lato è in grado di riferire – chiaramente sotto garanzia dell'anonimato e della mancata divulgazione degli elementi idonei ad individuare il caso di specie – l'esistenza di una nutrita e piuttosto frequente serie di accordi⁸

⁷ R. Del Punta, *op.cit.*, p. 31.

⁸ Gli accordi che verranno compiutamente presi in esame nel presente contributo si trovano nella mia materiale disponibilità, anche se di alcuni di essi sono stati omissi il nome dell'azienda, dei soggetti sindacali coinvolti ed

che, curandosi bene di non menzionare in alcun modo il suddetto art. 8 in omaggio alle richieste di parte sindacale, intervengono in senso peggiorativo rispetto a trattamenti previsti dai ccnl o dalla legge.

A conferma di ciò – e a quanto risulta anche da alcune trattazioni monografiche⁹ – si ha notizia di un numero molto limitato di contratti aziendali in deroga esplicitamente stipulati ai sensi dell'art. 8.

Al riguardo, uno dei pochi casi di contratto *ex art. 8* assunto agli onori della cronaca è il c.d. accordo Golden Lady. Con tale accordo – firmato il 16 luglio 2012 unitariamente a livello nazionale dai tre sindacati delle categorie dei chimici, tessili e abbigliamento di Cgil, Cisl e Uil (rispettivamente Filctem, Femca e Uilta) – l'azienda e le organizzazioni sindacali hanno concordato «la posticipazione» di un anno «dell'efficacia» delle norme in materia di associazione in partecipazione previste dall'art. 1, commi 28, 29, 30 e 31 della l. n. 92/2012, ove si stabilisce, tra l'altro, che in relazione alla medesima attività non è possibile avere un numero di associati superiore a tre. A tal proposito, le parti stipulanti – considerato che al momento dell'accordo la Golden Lady Company S.p.A. si avvaleva per la gestione dei punti vendita di circa 1.200 lavoratori con un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro – hanno concordato un piano volto, gradualmente e nel periodo di un anno, «a stabilizzare i rapporti in essere con i propri associati con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fermo restando, laddove ne ricorrano i presupposti, l'applicazione del contratto di apprendistato e/o in alternativa le forme di incentivazione occupazionali». In altri termini, l'accordo aziendale si è avvalso dell'art. 8 della l. n. 148 per stabilire un regime transitorio non previsto dalla legge¹⁰.

Una certa notorietà ha conosciuto anche l'accordo che l'Enaip (Ente Acli per l'Istruzione Professionale) Veneto ha raggiunto con Cisl Scuola, Flc-Cgil, Uil Scuola e Snals-Confsal il 24 settembre 2012. In tale «contratto collettivo aziendale di stabilizzazione» le parti osservano dapprima che: «Enaip Veneto si avvale della prestazione di dipendenti ed, altresì, della collaborazione di un numero importante di lavoratori autonomi con contratto di lavoro a

ulteriori riferimenti troppo specifici, avendo preso personalmente un impegno con alcuni dei miei interlocutori a garantire la riservatezza dei dati fornitimi. In altri casi, comprensibili e ancor più pressanti esigenze – soprattutto legate al segreto professionale o a vincoli di fiducia e/o segretezza tra l'azienda e le organizzazioni sindacali – hanno indotto i miei interlocutori a consentirmi di leggere il testo di alcuni accordi particolarmente delicati, ma a ritenere inopportuno il rilascio di una copia degli stessi. A tali ultimi accordi viene fatto solo qualche riferimento *en passant* nel corso di questo articolo.

⁹ V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci Editore, Bari, 2012, p. 159.

¹⁰ M. Tiraboschi, *L'associazione in partecipazione tra le rigidità della "riforma Fornero" e le dubbie deroghe ex articolo 8, decreto legge n. 138/2011, Dir.Rel.Ind.*, 2012, p. 878 ss. anche per alcuni rilievi critici in merito al potere di deroga ad opera delle parti.

progetto ex art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003»; «in data 18 luglio 2012 è entrata in vigore la legge n. 92/2012 la quale all'art. 1 commi 23 e 24 modifica le norme che regolano il contratto a progetto, restringendone ulteriormente le possibilità di farvi ricorso»; «l'ente ha la ferma intenzione di avviare un percorso di riorganizzazione delle risorse e della sua attività in modo da assicurare la stabilizzazione dei contratti e, comunque, di pervenire ad un modello che sia rispettoso dei nuovi limiti in materia di tipologie contrattuali»; «allo stato Enaip è in grado di procedere immediatamente alla conversione di contratti a progetto in misura di n. 24 contratti di lavoro a tempo indeterminato e di numero 10 contratti di lavoro a tempo determinato»; «le parti, ..., sono pervenute alla conclusione che una delle soluzioni possibili sia quella di intervenire con un accordo collettivo aziendale, al fine di scongiurare la perdita di occupazione di molti lavoratori nella prospettiva di un percorso importante di stabilizzazione». Alla luce di queste premesse, l'«intesa ha come obiettivo di individuare un percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto in essere presso Enaip, che sia rispettoso dell'imprescindibile equilibrio della gestione» e, a tal fine, «le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 23 e 24 della legge n. 92/2012 potranno essere temporaneamente derogate da Enaip e produrranno, pertanto, i loro effetti solo decorsi dodici mesi» dalla data dell'accordo. In tale contesto «le parti si danno atto che la deroga temporanea dell'efficacia della normativa di cui alla legge n. 92 del 2012 risponde all'imprescindibile esigenza di individuare modelli organizzativi che consentano corrette modalità di collaborazione e/o di assunzione con contratto di lavoro subordinato dei lavoratori che possano essere occupati nella formazione gestita dall'ente». Il contenuto di questo accordo non pare molto dissimile dal già citato contratto Golden Lady, ma la sua particolarità risiede nel fatto che in questo caso non vi è alcun riferimento alla norma di cui all'art. 8, l. n. 148.

Di qualche mese successivo è un altro accordo in deroga alla disciplina del lavoro a progetto introdotta dalla l. n. 92/2012. Tale accordo – fornitomi in via riservata e in relazione al quale mi sono impegnato a non fornire dettagli atti ad individuare in modo specifico l'azienda di riferimento – viene stipulato nell'approssimarsi della scadenza di numerosi contratti a progetto relativi ad attività di rilevazione dati. Onde evitare ogni rischio che l'attività oggetto dei contratti di lavoro a progetto stipulati dal committente possa essere ritenuta meramente esecutiva e ripetitiva – come tale in violazione dell'art. 1, comma 23, lettera a) della l. n. 92/2012 – le parti ritengono sia necessario un accordo per rinnovare e/o stipulare i predetti contratti di collaborazione a progetto. A tale proposito le parti stabiliscono che – in deroga alla disposizione contenuta nell'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, come sostituito dall'art. 1, comma 23, lettera a) della l. n. 92/2012 – il committente potrà per il periodo di un anno stipulare

contratti di collaborazione a progetto per l'attività degli addetti alla rilevazione senza che ciò determini la sanzione della conversione dei contratti in rapporti di lavoro subordinato. Il testo contrattuale di questo accordo richiama esplicitamente sia il ccnl di categoria, sia l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, sia l'art. 8 della l. n. 148 e risulta particolarmente interessante anche perché è firmato unitariamente dai sindacati di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Nei primi mesi del 2013 si è avuta, inoltre, notizia di due accordi raggiunti ai sensi dell'art. 2 della l. n. 863/1984, secondo il meccanismo della c.d. "solidarietà espansiva". In base a tale articolo è possibile stipulare, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, contratti collettivi aziendali che, al fine di incrementare gli organici, prevedano una riduzione dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Nel primo caso, l'accordo riguarda l'Ifoa (Istituto Formazione Operatori Aziendali) di Reggio Emilia e prevede la riorganizzazione dei rapporti di lavoro a progetto già in essere. A quanto risulta dal comunicato stampa dell'Istituto: «L'accordo, siglato in piena collaborazione con i sindacati, si fonda sul contratto di solidarietà espansiva (previsto dall'art. 2 della legge 863/1984) che, applicato per la prima volta in Italia, prevede la riduzione dell'orario di lavoro del personale già dipendente per dare luogo a un contributo che permette la contestuale assunzione di nuovi lavoratori. Il contratto di solidarietà che è stato siglato riguarda principalmente questi punti: l'assunzione di 29 persone tramite la riduzione oraria dei lavoratori dipendenti attualmente in organico; l'assicurazione di garanzie per gli ulteriori collaboratori anche tramite l'uso della somministrazione; la definizione di un modello di relazioni sindacali anche per il futuro, che consenta di supportare la piena attuazione dell'accordo. Di fronte a una situazione economica di crisi come quella attuale e ad una recente riforma del mercato del lavoro che ha ridotto gli ambiti di applicazione delle forme di contratto flessibili, Ifoa si è posto il problema di rispondere modificando modalità e prassi attuate in passato. Così, anche se non scontato, si è scelto di provare a mantenere il contributo lavorativo di molti collaboratori con modalità contrattuali coerenti con la nuova legge. "Vorrei ricordare – spiega Umberto Lonardoni, Direttore di Ifoa, ... – che è la recente riforma Fornero ad averci condotto a trasformare tali modalità contrattuali, (...). Certo che, se da una parte anche sotto la spinta della modifica normativa si sono ridotti gli strumenti di flessibilità in entrata, dall'altra non si è supportata la creazione di nuovi posti di lavoro, ed è evidente che i posti di lavoro non si creano per decreto ma esistono nella misura in cui le aziende riescono a sostenerli". "Per questo – continua Lonardoni – una vera riforma del lavoro dovrebbe prevedere una riduzione del costo del lavoro dipendente. Ma dove non è arrivata la riforma in Ifoa hanno sopperito i dipendenti

che, con senso di unità e coesione, hanno materialmente “messo mano al loro portafoglio” per venire incontro ad una esigenza contingente aiutando l’ente ad applicare la manovra di assunzione”». Tali affermazioni sono condivise dalle organizzazioni sindacali, secondo le quali «sebbene in un contesto di difficoltà economica, l’accordo Ifoa, ..., prevede un percorso di stabilizzazione per i lavoratori a progetto sia attraverso contratti a tempo indeterminato sia con l’assunzione in somministrazione in un bacino di prelazione triennale che garantirà la continuità occupazionale o la precedenza in caso di nuove assunzioni» (così il comunicato Uil Tem.p@, che unitamente a Felsa Cisl e Nidil Cgil, ha firmato l’accordo il 18 febbraio 2013).

Di pochi giorni successiva ed a conclusione di una trattativa avviata sin dal luglio 2012, è la firma a Firenze dell’ipotesi d’accordo relativa alla stabilizzazione degli associati in partecipazione operanti presso i punti vendita delle erboristerie Isola Verde. Al riguardo il comunicato della Nidil Cgil afferma: «è stata firmata dai sindacati Filcams Cgil, NidiL Cgil, Fisascat Cisl e UilTucs l’ipotesi d’accordo grazie al quale saranno stabilizzati tutti i 275 associati in partecipazione attualmente impiegati presso i 135 punti vendita delle erboristerie Isola Verde in tutta Italia. Grazie all’accordo, che utilizza lo strumento della solidarietà espansiva (così come previsto dalla l. 863/84), è stata evitata la chiusura di una ventina di punti vendita del gruppo, inizialmente paventata dall’azienda stessa, ed è stata garantita la continuità occupazionale a tutti i lavoratori attualmente impiegati con contratti di associazione in partecipazione. In particolare, a fronte di una riduzione del 5% dello stipendio dei dipendenti di Isola Verde per un massimo di 24 mesi, ai 275 associati in partecipazione sarà offerta un’assunzione a tempo indeterminato con applicazione integrale del contratto collettivo nazionale, senza l’applicazione del periodo di prova e tenendo in considerazione l’anzianità sin qui maturata nell’inquadramento. Quello sottoscritto con Isola Verde, se pur ancora in forma d’ipotesi, è il secondo accordo di solidarietà espansiva siglato in pochi giorni dalla Cgil, dopo che per la prima volta in Italia lo stesso strumento era stato usato per stabilizzare i collaboratori dell’Ifoa (Istituto di Formazione Operatori Aziendali), azienda nazionale con sede a Reggio Emilia. Si tratta infatti di un dispositivo particolarmente utile per favorire la stabilizzazione di rapporti di lavoro precario, che fa leva su una vera solidarietà fra “garantiti” e non, al di fuori delle strumentalizzazioni troppo spesso utilizzate in tempi recenti per tentare di ridurre i diritti di tutti. Questo importante strumento contrattuale andrebbe aggiornato ed esteso, per incentivare realmente la trasformazione dei rapporti di lavoro e includere nelle tutele i lavoratori precari».

In entrambi i casi da ultimo citati, quindi, è previsto un graduale percorso di stabilizzazione dei lavoratori a progetto ovvero degli associati in partecipazione attraverso la

deroga a discipline legali o a trattamenti previsti dalla legge o dal ccnl, sia pur in virtù di un pregevole obiettivo di solidarietà espansiva.

Nel corso di questa indagine è stata anche riscontrata la stipulazione di accordi in materia di contratti a termine. Proprio in relazione alla disciplina di tale contratto è stato sottoscritto – già alla fine del 2011 – un accordo aziendale ai sensi dell’art. 8, l. n. 148. L’accordo collettivo – che anche in questo caso mi è stato fornito in via riservata – è stato sottoscritto in un’azienda che produce imballaggi e prevede una disciplina specifica per i contratti a tempo determinato già in essere e per quelli costituiti dopo la sottoscrizione dell’accordo. Le clausole più rilevanti di tale accordo riguardano: la deroga all’art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 (la durata massima dei rapporti a tempo determinato stipulabili con un singolo lavoratore viene elevata da 36 a 60 mesi); l’innalzamento al 35% della percentuale massima di lavoratori a tempo determinato all’interno dell’azienda rispetto al 20% previsto dal ccnl di categoria; un’attenuazione del principio di non discriminazione – *rectius* parità di trattamento – di cui all’art. 6, d.lgs. n. 368 (secondo il contratto aziendale al lavoratore assunto a termine spetta, a parità di prestazione svolta, lo stesso trattamento riservato ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, salvo che per quanto riguarda gli elementi della retribuzione effettivamente collegati alla produttività o redditività dell’azienda). La particolarità di tale accordo risiede anche nel fatto che esso è stato siglato dall’azienda e dai tre rappresentanti sindacali unitari (r.s.u.) eletti in azienda, espressione di tutte le principali sigle sindacali, Cgil compresa. Tuttavia, l’accordo è stato disconosciuto dagli organismi territoriali della Cgil, che hanno manifestato il loro dissenso rispetto a quanto sottoscritto dal proprio r.s.u. all’interno dell’azienda ed espresso contrarietà rispetto alla stipulazione di un contratto *ex art.* 8, l. n. 148. Di certo tale contratto pone in luce due questioni, rilevanti e delicate, determinate dall’art. 8 (e, in certa misura, dallo stesso Accordo Interconfederale 28 giugno 2011): in primo luogo, il problematico rapporto e coordinamento tra r.s.u. e organismi territoriali; in secondo luogo, il tema della rappresentanza dei lavoratori “precari”, soprattutto in relazione ad accordi aziendali che li riguardino direttamente e/o esclusivamente. A quest’ultimo proposito, bisogna, infatti, rilevare come gli r.s.u. siano normalmente espressione del “nocciolo duro” dei dipendenti dell’azienda – vale a dire i lavoratori a tempo pieno ed indeterminato – portatori di interessi che possono essere significativamente differenti, e talora confliggenti, rispetto a quelli dei lavoratori a tempo determinato, soli lavoratori a cui per esempio si applica l’accordo appena citato. Si pone, quindi, in casi come questo il problema di garantire anche ai lavoratori non stabili dell’azienda la possibilità di far sentire la propria “voce”, intervenendo ed esprimendosi sugli accordi aziendali da cui sono interessati.

Analoga questione si pone con riguardo ad un altro contratto aziendale stipulato ai sensi dell'art. 8 l. n. 148 già nel settembre 2011 e siglato unitariamente dai sindacati territoriali di categoria di Cgil, Cisl e Uil e dalle r.s.u. di stabilimento. In questo contratto aziendale – di cui non è possibile fornire dettagli specifici in merito al settore di appartenenza – si prevede in modo abbastanza laconico che «il ricorso alla somministrazione a tempo determinato trova ragione in motivazioni di carattere organizzativo stante la natura del mercato in cui opera» l'azienda e «tale ragione opera in deroga alle disposizioni vigenti in materia di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 20, c. 4, del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni».

Questo primo nucleo di accordi aziendali presi in esame – relativi a deroghe alla disciplina legale dei contratti di associazione in partecipazione, dei contratti di lavoro a progetto, come pure dei contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato – si avvale di differenti norme di riferimento per legittimare tali deroghe.

Tuttavia – a parere di chi scrive – anche se i presupposti giuridici sono formalmente diversi e può risultare lessicalmente più affascinante parlare di “percorsi di stabilizzazione” o di contratti di “solidarietà espansiva” piuttosto che di “accordi in deroga”, il contenuto sostanziale degli accordi non è dissimile: si tratta sempre di deroghe peggiorative a norme di fonte legislativa operate da accordi stipulati a livello aziendale.

Non si avvale invece dell'art. 8 un altro nucleo rilevante di accordi, che può essere classificato sotto la categoria “contrattazione aziendale delle crisi e delle ristrutturazioni d'impresa” e che pure comporta deroghe peggiorative a norme di fonte legislativa.

Il caso forse più eclatante riguarda la Sisme (Società Italiana Statori e Motori Elettrici) S.p.A., società del settore metalmeccanico con sede ad Olgiate Comasco. Nell'ambito di una situazione di crisi particolarmente rilevante e dopo una trattativa protrattasi per diversi mesi, che aveva portato il 30 novembre 2011 ad un primo accordo quadro per il rilancio industriale attraverso un percorso di partecipazione e contrattazione e la prosecuzione e/o attivazione di contratti di solidarietà di tipo difensivo, il successivo 16 febbraio 2012 l'azienda, le r.s.u. unanimi nonché Fiom Cgil, Fim Cisl, Uilm Uil e Slai Cobas raggiungono un nuovo accordo, che – prima di essere sottoscritto – viene sottoposto a referendum, approvato dal 65% dei lavoratori. A seguito di tale accordo, tutte le organizzazioni sindacali assumono l'impegno della riduzione dei costi per un importo pari a 700.000 € e si stabilisce, qualora non dovesse essere raggiunto l'importo previsto, un contributo economico di solidarietà dei lavoratori per la parte residua: a questo proposito, si prevede specificamente la sottoscrizione di «verbali di transazione individuale che diano attuazione alla scelta assunta da ciascun lavoratore a fronte

della definizione puntuale degli importi concordati tra le parti quale “contributo di solidarietà”». L’accordo Sisme assume rilevanza nazionale per la pattuizione che prevede la riduzione delle retribuzioni e addirittura un contributo economico dei lavoratori a fronte dell’investimento produttivo da parte dell’azienda: viene sottolineata, in particolare, l’attivazione di un modello di partecipazione e di responsabilità dei lavoratori nei confronti dell’impresa, in un’ottica di grande unità sindacale a livello territoriale ed aziendale. Il 23 giugno 2012, i dipendenti Sisme attivano tramite la propria r.s.u. le opzioni di contributo di solidarietà, sotto forma di transazione volontaria, per l’attivazione della nuova linea produttiva. In tre giorni, 303 lavoratori su 511 dichiarano la loro disponibilità a fornire il contributo attraverso una trattenuta in busta paga. I contributi di solidarietà coprono una cifra pari circa a 400.000 €, ma il 27 giugno l’azienda annuncia la mancata copertura dei 300.000 € per il raggiungimento del contributo di 700.000 €, sottolineando, in generale, la mancata indicazione da parte dei sindacati di come raggiungere i minori costi previsti dall’accordo. A partire da questo momento, le relazioni sindacali si raffreddano e, nel contempo, i volumi produttivi fanno registrare un ulteriore calo, tanto che il successivo accordo raggiunto il 15 ottobre 2012 prevede il rinnovo dei contratti di solidarietà fino all’autunno 2013, mobilità volontaria incentivata, delocalizzazione di una linea produttiva a fronte dello sviluppo in Italia della produzione di motori per cappe e il mantenimento in Italia di un’altra linea, ridefinizione di un nuovo sistema premiante. A prescindere da tali evoluzioni, la vicenda Sisme – e, in particolare, l’accordo del 16 febbraio 2012 – costituisce a tutti gli effetti un caso innovativo ed emblematico nella contrattazione aziendale del settore metalmeccanico. Dal punto di vista tecnico-giuridico resta peraltro da ribadire come nell’accordo del 16 febbraio 2012 non venga mai menzionato l’art. 8 della l. n. 148, ma si preveda che al contratto collettivo aziendale debbano fare seguito – con riferimento al versamento del contributo economico di solidarietà da parte dei lavoratori – verbali di transazione individuale.

Al di là dello specifico caso Sisme, almeno due tipologie di accordi risultano dalla mia indagine ricorrere con una significativa frequenza nel caso di crisi e ristrutturazioni d’impresa.

Una prima tipologia fa riferimento ad accordi sindacali che in caso di trasferimento di ramo d’azienda prevedono esplicitamente l’esclusione dell’applicazione della disciplina di cui all’art. 2112 c.c., anche al di fuori delle ipotesi in cui tale esclusione è consentita dall’art. 47, commi 4-bis e 5, della l. n. 428/1990. A tale esclusione si aggiunge la previsione della risoluzione consensuale del rapporto tra lavoratore e azienda cedente ovvero delle dimissioni dei lavoratori dall’azienda cedente e la loro contestuale riassunzione *ex novo* presso l’azienda cessionaria, con trattamento economico e normativo significativamente e definitivamente modificato rispetto alle condizioni precedenti. I professionisti che mi hanno riferito di tali

accordi hanno affermato che, in periodo di crisi, il cessionario ha molto spesso la forza contrattuale di subordinare la conclusione dell'operazione di trasferimento o affitto di ramo d'azienda all'esclusione della disciplina di cui all'art. 2112 c.c.

Mi è, per esempio, giunta notizia di un accordo in tal senso che ha previsto l'esonero del cessionario dalla responsabilità solidale prevista dall'art. 2112, comma 2, c.c. per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento ed il passaggio per i lavoratori da un rapporto a tempo pieno ad uno a tempo parziale. In un altro accordo è stato, invece, previsto che l'affitto del ramo d'azienda sarebbe stato sottoposto alla condizione sospensiva dell'avvenuta esplicita rinuncia da parte dei lavoratori non coinvolti nell'operazione a qualsiasi azione, pretesa e diritto derivante dall'art. 2112 c.c., con contestuale corresponsione in loro favore di un'indennità da parte dell'affittuario del ramo d'azienda. In entrambi i casi, gli accordi hanno previsto la sottoscrizione da parte dei lavoratori di verbali individuali di conciliazione, contenenti l'accettazione delle condizioni economico-normative e la rinuncia all'applicazione dell'art. 2112 c.c.

Una seconda tipologia di contratti aziendali piuttosto frequenti concerne i c.d. "accordi di migrazione" con passaggio per i lavoratori dell'azienda dall'applicazione al rapporto di lavoro di un ccnl all'applicazione di un altro e diverso ccnl meno favorevole sotto il profilo economico-normativo. In tal caso tramite l'accordo sindacale – che contempla anche le c.d. "clausole di armonizzazione" tra il precedente ed il nuovo trattamento – si cerca di superare la problematica questione giuridica legata alla frequente indicazione nella lettera di assunzione del singolo lavoratore dell'esplicito riferimento al ccnl di uno specifico settore. In questo caso, tuttavia, la modificazione del ccnl – applicato al rapporto di lavoro ai sensi del rinvio contenuto nel contratto individuale – necessita del consenso di ogni singolo lavoratore.

In assenza di una cornice di regole della contrattazione chiare e definite e di fronte alla palese contrarietà sindacale ad avvalersi dell'art. 8, nelle ultime due tipologie di accordi citati la firma sindacale funge quindi più che altro da "copertura" di carattere politico rispetto all'accordo, mentre la tenuta giuridica dell'operazione è affidata ad una serie di conciliazioni individuali, tali da tacitare ogni futura pretesa dei lavoratori.

Del resto, chiunque abbia partecipato a sessioni di contrattazione aziendale sa bene che elemento fondamentale per l'impresa è, nella maggior parte dei casi, la certezza di aver risolto definitivamente la questione, vale a dire non rischiare un lungo, costoso ed incerto contenzioso giudiziario dopo aver firmato un contratto aziendale o "chiuso" una trattativa sindacale.

Al riguardo, almeno due ordini di valutazioni inducono le imprese a non percorrere esplicitamente la strada impervia dell'art. 8.

Dal punto di vista giuridico i molteplici dubbi sulla legittimità della norma e sui suoi confini applicativi, nonché le incertezze sugli agenti negoziali con cui validamente ed efficacemente stipulare non consentono di soddisfare «la richiesta che promana dalle imprese, interessate al confronto con agenti negoziali investiti di un preciso mandato a trattare e concludere accordi»¹¹. Al riguardo, un accordo aziendale (possibilmente con le r.s.u. unanimi e l'avallo dei sindacati territoriali) ed una conciliazione individuale siglata di fronte agli organi competenti rappresenta una scelta molto più sicura, consolidata e lineare, se non addirittura una soluzione tombale della questione.

Dal punto di vista sindacale, un eventuale accordo controverso stipulato ai sensi dell'art. 8 rischia di minare la pace aziendale senza concreti vantaggi organizzativi. Al riguardo un imprenditore del settore metalmeccanico con un centinaio di dipendenti mi ha detto, con poche e significative parole, che riporto pressoché testualmente: *“Non ci penso nemmeno a gestire la mia fabbrica contro la Fiom, che rappresenta più del 50% dei miei dipendenti. A me la Fiom non sta né simpatica, né antipatica, ma se mi devo far firmare la cassa integrazione o cambiare l'orario di lavoro anche e soprattutto con loro devo parlare. Poi l'accordo, una volta che l'abbiamo trovato, lo possiamo chiamare come vogliamo. E fino a oggi fortunatamente, in un modo o nell'altro, l'accordo l'abbiamo sempre trovato. E poi ognuno, in una trattativa sindacale, deve avere la sua bandierina da sventolare: se il sindacato vuole che mettiamo o non mettiamo una formula piuttosto che un'altra a me non cambia nulla, a me interessano il contenuto e il risultato dell'accordo”*.

In questo senso, gli avvocati giuslavoristi di parte datoriale non possono – giustamente – che assecondare il bisogno di certezze dei loro clienti. In proposito, un giovane avvocato datoriale mi ha fatto pragmaticamente notare, nel rispondere alla mia domanda sul perché non si facciano accordi ex art. 8 alla luce del sole: *“Di che cosa stiamo parlando? Ma perché mi devo imbarcare in un accordo ex art. 8, quando non so che tenuta avrà, se – a seconda dei casi – posso fare un bell'accordo aziendale con le r.s.u. e i territoriali, senza citare l'art. 8, così stiamo tutti più contenti, ed eventualmente, se necessario, una bella conciliazione individuale in sede sindacale. E poi me lo trovi tu l'imprenditore disposto a rischiare un lungo e incerto contenzioso per far valere un accordo, con il rischio poi di invalidare tutto a qualche anno di distanza? I miei clienti non vogliono sentire parlare di art. 8 e di altre soluzioni ardite. Vogliono prevedibilità dei costi e certezza delle soluzioni”*.

¹¹ S. Sciarra, *op.cit.*, p. 349.

Dal canto loro, le organizzazioni sindacali sono comprensibilmente restie, anche laddove la norma lo permetterebbe, ad operare in deroga e disporre a livello collettivo dei diritti dei lavoratori. Per questo, da parte sindacale si preferisce sempre ottenere una presa d'atto e un assenso esplicito dei lavoratori rispetto alle deroghe peggiorative o alle rinunce che direttamente incidono sui loro rapporti di lavoro. Al riguardo, un sindacalista "a viso coperto" mi ha informalmente detto: *“Tante volte abbiamo l’oggettiva necessità di derogare al ccnl o alla legge per tenere in piedi l’impresa o anche solo per consentire all’impresa di adeguarsi alla concorrenza prima di uscire fuori mercato o ancora per gestire in modo flessibile le commesse. In termini di consenso, però, è fondamentale – anche dal punto di vista sindacale, non solo da quello giuridico – che il lavoratore si renda conto di quello a cui rinuncia. E poi alcune volte sono le stesse r.s.u. che ci chiedono perché non devono poter derogare al ccnl o alla legge in cambio di più soldi, soprattutto in questo periodo. Alla luce di questo io sarei anche d’accordo su un’applicazione ragionata dell’art. 8, ma dentro la mia organizzazione non lo posso dire, perché le consegne sono di non fare accordi sulla base dell’art. 8”*.

Ciò spiega la ragione per cui mi è stato anche segnalato che nelle prime bozze degli accordi sopra citati molte volte il riferimento all’articolo 8 compariva, ma in sede di stesura finale, viene puntualizzato senza mezzi termini dalle organizzazioni sindacali *“lo firmiamo, ma togliamo ogni riferimento all’articolo 8”*.

Tale multiforme fenomenologia di accordi (di cui si sono offerti alcuni significativi esempi) è stata ed è tuttora derubricata – soprattutto da parte sindacale – quale ipotesi eccezionale, per far fronte ad un caso particolare, non suscettibile di assurgere a regola generale. La frequenza con cui tali accordi sembrano ricorrere nella prassi potrebbe invece indurre a ritenere che siamo in presenza di una vera e propria contrattazione parallela, che sostanzialmente prescinde dai limiti previsti dall’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e non si avvale – per le note ragioni di contrarietà politico-sindacale – dell’art. 8 della l. n. 148. Dal punto di vista pratico, peraltro, queste modalità di contrattazione consentono di gestire i singoli casi aziendali al riparo da elementi di forte conflittualità.

3. Nel 2015, nell’ambito della riforma del lavoro nota come *Jobs Act*, è stato approvato il decreto legislativo n. 81 recante la «disciplina organica dei contratti di lavoro».

Nell’ambito di tale decreto, l’art. 2, comma 1 stabilisce che ai «rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» si applica, dal 1° gennaio 2016, «la disciplina del rapporto di lavoro

subordinato». Il legislatore intende ampliare l'area di applicazione della disciplina del lavoro subordinato e contemporaneamente operare una decisa deflazione del contenzioso riguardante la dicotomia autonomia/subordinazione. La scelta è chiara dal punto di vista della politica del diritto e anche giuridicamente coerente con il disegno di radicale semplificazione della normativa giuslavoristica perseguito dal *Jobs Act*.

Ciò che però desta, dal punto di vista sia tecnico-sistematico che sindacale, le maggiori perplessità è sicuramente la disciplina delle eccezioni di cui all'art. 2, comma 2 ed in particolare la sua lettera a), ove si stabilisce che non si applica la disciplina del lavoro subordinato «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

Il primo riferimento che viene in mente è a settori quali quello dei *call center*¹², delle ricerche di mercato e del recupero crediti, settori nei quali – già nella vigenza della disciplina in materia di collaborazioni autonome di cui al d.lgs. n. 276/2003 – sono stati stipulati accordi *ad hoc*¹³ sostanzialmente per garantire, tramite accordo sindacale e con discipline specifiche, la possibilità di continuare a stipulare collaborazioni autonome in luogo di rapporti di lavoro subordinato.

Non sfugge a chi scrive il motivo concreto e reale alla base di questi accordi sindacali: mantenere in Italia particolari attività che, se “gravate” della disciplina e dei costi del rapporto di lavoro subordinato, sarebbero a concreto rischio di chiusura o delocalizzazione all'estero. Si tratta, quindi, di giustificazioni sociali e sindacali che – per quanto non prive di profili critici e discutibili, nella forma e nella sostanza – sono assolutamente plausibili e comprensibili.

La deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) sembra aver almeno parzialmente accolto le richieste delle organizzazioni imprenditoriali di questi settori¹⁴. Il legislatore ha, infatti, scelto di affidare all'autonomia collettiva la disapplicazione della disciplina del lavoro subordinato ai

¹² V. al riguardo, M. Roccella, *Diritto del lavoro*, VI ed. (a cura di D. Gottardi-F. Guarriello), Giappichelli, Torino, 2015, pp. 67-68, ove anche il riferimento «all'artificiosa distinzione fra operatori *inbound* ed *outbound*».

¹³ Sul punto, R. Respinti, *Collaborazioni a progetto e riforma Fornero. Nuove opportunità per le relazioni industriali e la contrattazione collettiva fra certezza delle regole e sussidiarietà*, in *Dir.Rel.Ind.*, n. 2/2014, p. 499 ss.

¹⁴ R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE, n. 282/2015, p. 14, osserva come «in un contesto di “traghetamento forzoso”, da uno statuto protettivo debole ad uno statuto protettivo forte, appare del tutto ragionevole la promozione “morbida” di passaggi convenzionali, modulati nelle tempistiche e nelle discipline di gestione del rapporto, con l'evidente esigenza di garantire la salvaguardia delle imprese e, quindi, della occupazione. La conclusione è in sé non contestabile: anche perché documentata dalla storia della elaborazione del testo, specie in ordine ad alcuni, non pubblicizzati, passaggi concertativi».

rapporti di lavoro etero-organizzati in particolari settori. Si tratta dei settori nei quali vengano sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative¹⁵ specifici accordi collettivi riguardanti il trattamento economico e normativo. La norma demanda, quindi, agli accordi collettivi il «potere di disciplinare “alternativamente” le collaborazioni»¹⁶, anche se opportunamente abilita alla contrattazione in deroga il solo livello nazionale¹⁷, al fine di evitare i processi di *dumping* interno¹⁸ e di distorsione della concorrenza fra imprese¹⁹ potenzialmente favoriti da accordi territoriali od aziendali.

Riguardo a tale previsione legislativa, non può tuttavia tacersi il rischio che rientri dalla “finestra” degli accordi sindacali ciò che è stato fatto uscire dalla “porta” dell’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. In proposito, autorevole voce dottrinale – alla luce della considerazione che «dal 2016, ..., ai rapporti organizzati dal committente si applica la disciplina non solo processuale ma anche sostanziale del lavoro subordinato» – si è domandata «perché i sindacati dei lavoratori dovrebbero avere interesse a stipulare accordi che garantiscono un trattamento meno favorevole di quello legale, mentre si comprende l’ovvio interesse dei datori di lavoro a concludere siffatti accordi»²⁰.

¹⁵ V., al riguardo, l’interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 15 dicembre 2015, n. 27/2015, che individua «gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione: - numero complessivo dei lavoratori occupati; - numero complessivo delle imprese associate; - diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali); - numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti. (...). Pertanto, ..., si ritiene che l’esclusione di cui all’art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all’esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati. Di converso, l’eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l’applicazione dell’art. 2 citato cosicché, a partire dal 2016, ai rapporti di collaborazione “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

¹⁶ M. Magnani, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in *Dir.Rel.Ind.*, n. 4/2015, p. 975.

¹⁷ Stante l’esplicito rinvio contenuto nell’art. 2, comma 2, lett. a) ai soli «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» si deve ritenere che in materia non possano intervenire accordi *ex art. 8, l. n. 148/2011*. Sul punto M.V. Ballestrero-G. De Simone, *Diritto del lavoro*, II ed., Giappichelli, Torino, 2015, p. 135, rilevano condivisibilmente che «siamo ... di fronte ad un esempio di “delegificazione” ... che consiste nel conferire una funzione normativa alla contrattazione collettiva, autorizzata a derogare alla legge: il modello non ricalca tuttavia quello previsto dall’art. 8, legge n. 148/2011 ..., perché in questo caso il legislatore ha specificato che i contratti collettivi sono quelli di livello nazionale stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Di diverso avviso, A. Lassandari, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, e F. Martelloni, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, entrambi in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro 2015*, rispettivamente pp. 67-68 e p. 73, secondo i quali possono intervenire anche gli accordi “di prossimità” ai sensi dell’art. 8.

¹⁸ Cfr., al riguardo, V. Leccese, *op.cit.*, p. 479 ss.

¹⁹ Cfr. M. Barbieri, *Un accordo senza respiro*, in *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 2013, p. 277.

²⁰ G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP CSDLE, n. 278/2015, p. 14.

Senonché la realtà delle relazioni sindacali sembra essersi orientata in direzione decisamente diversa e contraria rispetto a quella auspicata dalla citata dottrina. Infatti, sulla base di quanto risulta allo scrivente, nel secondo semestre del 2015 sono stati sottoscritti numerosi accordi collettivi nazionali «in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore», come previsto dal suddetto art. 2, comma 2, lett. a).

Nello specifico, sono stati sottoscritti accordi collettivi nazionali nei seguenti settori²¹ (non potendosi, peraltro, escludere che anche in altri settori siano stati stipulati accordi, magari non troppo pubblicizzati e soprattutto non divulgati):

- *Call center*
 1. Accordo 6 luglio 2015: Assocall / Ugl-Terziario Nazionale
 2. Accordi 30 luglio e 22 dicembre 2015: Assocontact e Asstel / Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Scuole non statali
 1. Accordi 22 luglio 2015 e 26 gennaio 2016: Aninsei / Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal
 2. Accordo 6 agosto 2015: Federterziario Scuola, Confimea, CFC / Ugl e Ugl Scuola
- Italia Lavoro S.p.a.

Accordo 22 luglio 2015: Italia Lavoro S.p.a. / Fisac-Cgil, Nidil-Cgil, First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, UilTemp
- Formazione professionale

Accordo 7 agosto 2015: Forma e Cenfop / Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal
- Organizzazioni non governative

Accordo 14 settembre 2015: Link 2007 e AOI / NIdiL-Cgil, FeLSA-Cisl, UilTemp-Uil
- Recupero crediti

Accordi 5 novembre 2015 e 4 febbraio 2016: Unirec / Fisascatl-Cisl, Uiltucs-Uil
- Ricerche di mercato

Accordi 6 e 26 novembre 2015: Assirm / NIdiL-Cgil, FeLSA-Cisl, UilTemp-Uil
- Università non statali

Accordo 10 dicembre 2015: Luiss ed altre Università / Flc-Cgil, Cisl Università, Uil-Rua
- Radio e televisioni private

²¹ La rassegna segue un ordine cronologico, indicando la data di stipulazione dell'accordo e le parti firmatarie, e consente di individuare i settori in cui si registra la coesistenza di più accordi collettivi, con le relative problematiche connesse all'individuazione di quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per una disamina del contenuto dei singoli accordi, sia consentito il rinvio a L. Imberti, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir.Rel.Ind.*, 2016, p. 399 ss.

Accordo 16 dicembre 2015: Confindustria Radio Televisioni, Anica, Rna / Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

- Aziende ed Enti di gestione di cultura

Accordo 28 dicembre 2015: Federculture / Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl, Uilpa

- Enti di ricerca privati e IRCCS

Accordo 30 dicembre 2015: Aris / Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl.

In merito a tali accordi si possono formulare alcune valutazioni dal punto di vista delle scelte sindacali e, al riguardo, è evidente che la contrattazione collettiva italiana alle prese con lo spazio economico globale ha definitivamente fatto propria la notissima affermazione di Luciano Lama (segretario nazionale della Cgil negli anni '70 ed '80), in base alla quale bisogna ammettere che «in un'economia aperta le variabili sono tutte dipendenti una dall'altra»²².

La differenza tra la posizione di Lama e quella oggi concretamente perseguita non è, quindi, di sostanza, ma semmai di forma. Lama illustrò pubblicamente la sua opinione, suscitando polemiche e dibattiti pubblici, mentre oggi gli accordi in deroga, tra cui quelli di cui qui si discute, rimangono molto spesso riservati a discussioni fra gli addetti ai lavori e, nelle stesse organizzazioni sindacali, se ne parla tutt'al più a bassa voce nei corridoi, senza che vi sia un'aperta discussione sull'opportunità ed il contenuto di tali accordi.

Tra l'altro, l'assenza di un coordinamento a livello confederale tra le strategie contrattuali perseguite nei diversi settori in cui sono stati conclusi gli accordi *ex art. 2, comma 2, lett. a)* ha determinato – a quanto risulta allo scrivente – alcune tensioni all'interno delle stesse organizzazioni sindacali e segnatamente tra le categorie (telecomunicazioni, commercio, lavoratori atipici) che hanno concluso i tre principali accordi sopra citati (*call center* con Asstel e Assocontact, recupero crediti con Unirec, ricerche di mercato con Assirm). Ciò in ragione del fatto che i tre accordi – pur intervenendo in ambiti per molti versi affini e addirittura regolando in alcuni casi le medesime attività – hanno un contenuto economico e normativo significativamente differente tra loro.

Desta, inoltre, perplessità il fatto che il più delle volte a negoziare i singoli accordi siano state esclusivamente le categorie che rappresentano normalmente i lavoratori subordinati di specifici settori, senza coinvolgimento della categoria che all'interno dei tre sindacati confederali rappresenta trasversalmente i lavoratori parasubordinati o c.d. “atipici” (vale a dire Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil, che – a quanto risulta – hanno sottoscritto solo tre degli undici accordi collettivi nazionali complessivamente firmati dalle categorie di Cgil, Cisl e Uil).

²² Intervista a Luciano Lama, a cura di Eugenio Scalfari, pubblicata da *la Repubblica* il 24 gennaio 1978.

C'è poi ancora da chiedersi se tali accordi sindacali rappresentino per i lavoratori etero-organizzati di questi settori una transizione verso l'approdo graduale alla disciplina del lavoro subordinato ed all'applicazione del relativo ccnl (con eventuale fissazione o ridefinizione di livelli salariali compatibili con il mantenimento in Italia di determinate attività) o, invece, diventeranno la stabile regolamentazione delle loro prestazioni di lavoro, perennemente escluse dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, nonostante la previsione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

In ogni caso, calandoci qui ed ora nella realtà dei mercati del lavoro locali, è sufficiente scambiare poche parole con qualche sindacalista "territoriale" per sentirsi dire che «fare gli accordi sui *call center* era necessario, perché addirittura c'erano investimenti in *stand by* e condizionati a quegli accordi, nel senso che senza l'accordo la società apriva in Slovenia o in Albania o in India, non qui da noi» ed ancora «concretamente e per motivi di costo del lavoro, riusciamo a far stabilizzare come subordinati i *team leader*, che coordinano gli altri lavoratori, ma non i singoli operatori».

È un esito – dettato da sano pragmatismo e probabilmente auspicabile dal punto di vista delle ricadute sociali immediate – che tuttavia, come sopra rilevato, lascia alcuni dubbi in termini di coerenza e linearità della riforma delle collaborazioni autonome dal punto di vista sia sistematico e giuridico, che politico e sindacale. In particolare, riflettere sugli accordi in deroga alla disciplina di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 porta inevitabilmente ad osservare l'assenza di una complessiva e meditata strategia sindacale in grado di proporre soluzioni giuridicamente ragionevoli ed economicamente sostenibili per la transizione dal lavoro a progetto al lavoro subordinato, transizione più volte auspicata e rivendicata nelle stesse piattaforme sindacali.

Pertanto, nello stesso d.lgs. n. 81/2015 si rinviengono numerosi rinvii alla contrattazione collettiva nella disciplina dei contratti di lavoro e, al riguardo, l'art. 51 («Norme di rinvio ai contratti collettivi») del medesimo decreto stabilisce che «Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Tale norma, come opportunamente rilevato, «assume una capacità di incidere sul sistema delle fonti del diritto del lavoro, forse meno evidente di quella espressa dall'art. 8, l. n. 148/2011, ma altrettanto forte», «poiché, da un lato, la disposizione varata nel 2015 pone sullo stesso piano i diversi livelli della contrattazione collettiva, dotando, quindi, il contratto collettivo stipulato a livello decentrato delle medesime

funzioni e competenze riservate all'accordo siglato a livello nazionale, e, dall'altro lato, se letta unitamente alle norme di legge che ad essa rinviano, conferisce all'autonomia collettiva ampi poteri di intervento sulla disciplina da queste ultime dettata»²³.

4. Più recentemente, infine, un nuovo Accordo Interconfederale firmato il 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil ha dettato «Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva», condividendo l'opportunità di «rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo che ... favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni».

In tale contesto si conferma la validità delle regole e procedure fissate nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 (che, come sopra rilevato, ha recepito anche il contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011) e, con specifico riferimento ai principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva, si ritiene opportuno «adottare nelle relazioni industriali un modello di “*governance adattabile*” È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile». Si precisa, peraltro, che il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale e conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore.

Anche quest'ultimo accordo interconfederale sembrerebbe, quindi, perpetuare le consolidate istanze di autoregolazione del sistema contrattuale fatte proprie dalle principali organizzazioni sindacali, ma in verità un significativo elemento di novità emerge laddove i soggetti firmatari rilevano la necessità di «contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare “copertura formale” a situazioni di vero e proprio “dumping contrattuale” che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori»: di fronte a tale necessità, «Confindustria e Cgil, Cisl e Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese

²³ Così I. Alvino, *op.cit.*, Jovene, Napoli, 2018, pp. 6-7.

in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia».

Al riguardo, è opportuno ricordare che i contratti collettivi oggi stipulati in Italia sono, in via di prima approssimazione, giuridicamente vincolanti solo per le parti stipulanti ed i soggetti che ad esse aderiscono (c.d. contrattazione collettiva di diritto comune)²⁴. Ciò a causa della mancata attuazione legislativa – per una serie di ragioni storiche e politico-sindacali – dell'art. 39, commi 2, 3 e 4²⁵ della Costituzione Italiana. La definizione per legge di regole relative alla rappresentanza sindacale consentirebbe ai sindacati di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Autorevole dottrina, pur rilevando che nell'accordo del 9 marzo 2018 «è presente una certa opacità», ha definito «una svolta storica» la scelta delle parti di dichiararsi «a favore dell'unico strumento capace di stroncare» le pratiche di *dumping* contrattuale: «il conferimento al contratto collettivo di una efficacia *erga omnes*»²⁶.

L'inedita apertura da parte di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil all'intervento legislativo in materia di efficacia della contrattazione collettiva è estremamente rilevante dal punto di vista politico-sindacale e (potenzialmente) giuridico, ma allo stato attuale non è in alcun modo prevedibile se tale apertura avrà un seguito ed in quale direzione.

5. A prescindere da quest'ultima recentissima presa di posizione in materia di efficacia dei contratti collettivi, i principali riflessi della crisi economica e della globalizzazione sul sistema sindacale italiano sono certamente l'attribuzione di un significativo potere di deroga alla legge ad opera della contrattazione collettiva ed un accentuato ruolo della contrattazione decentrata²⁷.

Gli Accordi Interconfederali e gli interventi legislativi sopra passati in rassegna, pur con approcci anche profondamente differenti, sembrano in definitiva convenire sul fatto che la contrattazione collettiva rappresenta un fondamentale strumento di adattamento e bilanciamento delle condizioni di lavoro rispetto alle necessità di fronteggiare le conseguenze

²⁴ V., in proposito, M. Magnani, *Diritto Sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, III ed., 2016, p. 101 ss.

²⁵ Il testo dell'art. 39, commi 2, 3 e 4 della Costituzione Italiana stabilisce che: «2. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. 3. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. 4. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

²⁶ Tutte le citazioni da F. Liso, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, Bollettino Adapt 23 aprile 2018, n. 16 in www.bollettinoadapt.it.

²⁷ V., sul punto, I. Alvino, *op.cit.*, p. 18 ss.

negative della crisi economica e di assecondare le esigenze concorrenziali delle imprese in un contesto globale.

Il legislatore italiano degli ultimi anni è esplicito sia nell'affidare alla contrattazione collettiva poteri di deroga alle norme lavoristiche, sia nell'aprire nuovi spazi alla contrattazione decentrata, con particolare riferimento a quella aziendale²⁸. Gli Accordi Interconfederali e la stessa contrattazione collettiva tendono invece ancor oggi a ribadire la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro e a salvaguardare quegli elementi di ritualità caratteristici delle trattative sindacali italiane, per cui alcuni principi (tra cui l'inderogabilità della norma di legge lavoristica) non possono formalmente ed esplicitamente essere messi in discussione a livello generale, ma vengono non di rado sostanzialmente e concretamente derogati a livello di contrattazione nazionale o, più spesso, aziendale. Insomma, anche dalle analisi di taglio eminentemente pratico di cui si è dato conto in precedenza, mi sembra che si possa affermare che, in caso di necessità, le deroghe si fanno, ma non si dicono.

Peraltro, più in generale (e quindi senza necessariamente fare riferimento ad interventi derogatori della legge o del ccnl), si può conclusivamente osservare come si stia realizzando un progressivo decentramento della contrattazione collettiva: il livello negoziale aziendale «si sta rivelando, ..., notevolmente dinamico»²⁹, mentre è da tempo in atto un processo di «ri-localizzazione della contrattazione collettiva»³⁰, in cui gli accordi che emergono nelle realtà locali sono orientati sia a soddisfare esigenze immediate dettate dalla crisi e dai suoi effetti sui rapporti di lavoro sia dalla necessità di incrementare la competitività o attrarre investimenti.

²⁸ Cfr., al riguardo, F. Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè Editore, Milano, 2016, p. 319 ss.

²⁹ R. Del Punta, *op.cit.*, p. 47.

³⁰ S. Sciarra, *Uno sguardo oltre la Fiat. Aspetti nazionali e transnazionali nella contrattazione collettiva della crisi*, *Riv.It.Dir.Lav.*, 2001, III, p. 185.