

GLI ACCORDI AZIENDALI DI PRODUTTIVITÀ: UNA DIMENSIONE PROVINCIALE?*

di Paolo Tomassetti

Questo articolo presenta, in sintesi, i risultati di una indagine sugli accordi di produttività, condotta su un campione di 350 contratti integrativi aziendali sottoscritti nell'industria metalmeccanica lombarda nel periodo 2008-13. Il dato sulla dimensione quantitativa degli accordi di produttività mostra l'incapacità del sistema di contrattazione articolata di garantire l'equazione per cui il CCNL sta alla tutela del potere d'acquisto come la contrattazione aziendale sta alla produttività.

This article presents the results of a research on productivity agreements, conducted on 350 company level collective agreements signed in the metalworking industry in Lombardy, between 2008-13. The quantitative dimension of productivity agreements within the sample, shows that the multi-employer bargaining system does not fit for the purpose to guarantee that decentralized collective bargaining is functional to productivity, as national sectoral collective agreements are functional to defend the purchasing power.

1. NOTA INTRODUTTIVA

Questo articolo presenta, in sintesi, i risultati di una indagine sugli accordi di produttività, condotta su un campione di 350 contratti integrativi aziendali sottoscritti nell'industria metalmeccanica lombarda nel periodo 2008-13¹. La selezione degli accordi di produttività, all'interno del campione, è avvenuta a partire dalla definizione elaborata da Clegg (1969, pp. 352-65). Secondo l'autore della Scuola di Oxford, un contratto collettivo può definirsi di produttività quando i lavoratori o le loro rappresentanze accettano dei cambiamenti nelle condizioni lavorative che determinano un'organizzazione del lavoro più economica, al netto di eventuali incrementi salariali concessi a titolo compensativo. Il numero assoluto di contratti aziendali ascrivibili alla fattispecie degli accordi di produttività è 48, pari al 13,7% del campione considerato (TAB. 1).

Paolo Tomassetti, Università degli Studi di Bergamo.

* Lo studio è tratto da una più ampia ricerca, realizzata nel corso del triennio di dottorato, volta ad analizzare la dimensione quantitativa e qualitativa del decentramento contrattuale.

¹ Sono esclusi dal campione gli accordi di natura strettamente gestionale, ovvero le procedure di mobilità, gli accordi per l'attivazione della cassa integrazione e i contratti di solidarietà. Sono invece considerati alcuni trasferimenti d'azienda e alcuni accordi per la riduzione dell'orario recanti disposizioni che impattano sulle condizioni normative della forza lavoro interessata. Tutti i contratti collettivi analizzati sono classificabili come accordi di secondo livello, integrativi del CCNL Metalmeccanici. La dimensione media degli impianti coperti dagli accordi è di 310 addetti, con una prevalenza di aziende dai 15 ai 249 dipendenti (90,2%). Le aziende che impiegano più di 250 lavoratori rappresentano il 9,7% del campione, mentre quelle con più di 1.000 dipendenti contano per l'1,7%.

Tabella 1. Accordi di produttività nell'industria metalmeccanica lombarda (2008-13)

		Accordi	%
Concessioni	Costo lavoro	22	6,2
	Produttività	16	4,5
Deroghe		10	2,8
Totale accordi di produttività		48	13,5

Fonte: Tomassetti (2014).

2. CONCESSIONI SINDACALI PER IL CONTENIMENTO DEL COSTO DEL LAVORO E L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ

Ventidue accordi, pari al 6,2% del totale, prevedono tre tipologie di interventi per la riduzione diretta del costo del lavoro: 1. introduzione di un salario di ingresso per i neoassunti; 2. sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima; 3. flessibilizzazione dei premi, ovvero trasformazione di premi fissi in premi variabili, collegati al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e qualità del lavoro. Seppur in assenza di evidenze empiriche sistematiche, si rileva come queste misure siano, normalmente, intraprese all'interno di realtà dove non è trascurabile l'incidenza della struttura retributiva concordata in azienda rispetto ai minimi tabellari definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. A titolo di esempio, in una delle aziende che ha introdotto il salario d'ingresso, le retribuzioni medie delle maestranze registravano al momento dell'accordo un 15% in più rispetto alle voci base: una paga di 1.500 euro netti, con la quattordicesima, un CUD per operaio di 25.000 euro e picchi, per un quinto livello, di 31.000 euro. Si rileva, inoltre, come nel caso del salario d'ingresso le rappresentanze dei lavoratori si trovano di fronte ad un compromesso che non ha il proprio punto di caduta sulla struttura salariale dei lavoratori in forza, ma riguarda le condizioni economiche dei futuri lavoratori che l'azienda s'impegna ad assumere. L'elemento che consente di definire il salario d'ingresso come concessione, quindi, non è dato dal riproporzionamento delle tutele dei lavoratori cui si applica l'accordo, ma va ricercato nel cambio di tendenza che la misura determina rispetto ad un modello di azione sindacale informato al principio delle tutele incremental e alla standardizzazione delle condizioni di lavoro.

Nel campione di contratti considerato sono stati rinvenuti 16 accordi, pari al 4,5% del totale, contenenti concessioni sindacali volte ad una organizzazione più flessibile ed efficiente del lavoro, che si realizzano principalmente in interventi sulla flessibilità oraria che determinano una diversa modulazione delle turnistiche e dei tempi di lavoro tale da alterare, in senso sfavorevole per il lavoratore, gli equilibri preesistenti tra vita privata e vita lavorativa. È importante rilevare che finanche la previsione di turni notturni nelle giornate di sabato non può essere considerata derogatoria, in ragione del fatto che la materia rientra nella piena disponibilità della direzione d'azienda, prim'ancora che della contrattazione aziendale. Sul punto, infatti, l'art. 7, Sez. IV, Titolo III del CCNL Metalmeccanici, prevede che la ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. La contrattualizzazione della materia, quindi, andrebbe letta dai lavoratori come una conquista in sé, anche laddove i livelli preesistenti di tutela subiscano nel tempo oscillazioni in diminuzione. Pe-

raltro, vale la pena evidenziare due ulteriori aspetti che contribuiscono ancora di più a ridimensionare il peso della concessione. Il primo riguarda la possibilità che i nuovi turni, normalmente disagiati, vengano coperti non già dalle maestranze in forza al momento della firma dell'accordo, bensì da squadre di lavoratori assunti direttamente o indirettamente, destinate ad operare, ad esempio, solo di notte (cosiddetti pipistrelli) oppure solo la domenica, restando quindi invariata l'organizzazione del lavoro per le maestranze in forza. Il secondo aspetto riguarda la dimensione psicologica della concessione, il cui impatto ha un'incidenza che espleta i suoi effetti negativi solo nel breve termine, nella misura in cui altera le abitudini lavorative, e quindi lo *status quo*. Nel medio-lungo periodo, invece, quando il lavoratore è abituato al nuovo regime orario, potrebbe risultare nondimeno sfavorevole per la propria condizione soggettiva un ritorno ad un orario a giornata, anche considerato che i turnisti sono la categoria di lavoratori che lavorano meno, in ragione dei riposi compensativi di cui beneficiano, e che guadagnano di più, in ragione delle maggiorazioni che percepiscono.

Analogamente a quanto osservato in materia di turnistiche, la contrattualizzazione dell'opzione di concentrare la pausa mensa a fine turno deve essere letta, in senso tecnico, come una condizione di maggiore tutela per il prestatore di lavoro, benché la stessa sia percepita in astratto come peggiorativa per la condizione psicofisica del lavoratore, almeno nel confronto con un sistema in cui la collocazione dell'intervallo cade all'incirca a metà della giornata lavorativa. Ciò non solo e non tanto perché l'individuazione del periodo di pausa sarebbe rimessa alla totale discrezione della direzione d'azienda, posto che il CCNL nel prevedere un intervallo di trenta minuti per la consumazione del pasto non specifica quando lo stesso debba essere fruito, ma anche e soprattutto in ragione del fatto che, normalmente, la pausa per la refezione va a cumularsi con altri intervalli concessi a diverso titolo, e quindi la tutela complessiva della condizione psico-fisica dei lavoratori resta comunque garantita ben oltre lo standard di legge. Invero, il combinato disposto comma 1° e comma 2° dell'art. 8, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, prevede che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. CONCESSIONI SINDACALI A CONTENUTO DEROGATORIO

Nel campione di contratti aziendali presi in rassegna sono stati isolati 10 accordi contenenti concessioni sindacali a contenuto derogatorio, pari al 2,8% del totale. Ai fini della ricerca, è stata definita deroga qualunque concessione sindacale che, in attuazione delle clausole di uscita di cui all'art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138 o all'art. 4 *bis*, Sez. III, CCNL Metalmeccanici, implichi una violazione del principio della delega e del *ne bis in idem*. Si tratta di pattuizioni che si realizzano in una rimodulazione di tutele che discendono verticalmente da standard legali o contrattuali, *vigenti* al momento della firma del contratto aziendale.

Quattro delle 10 deroghe rinvenute nel campione riguardano lo sforamento del massimale delle cosiddette ore di flessibilità positiva dell'orario plurisettimanale, incrementato dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 5 dicembre 2012 da 64 ore a 80 ore annue, con un tetto di orario settimanale di 48 ore. Una deroga rilevante è stata riscontrata in materia di straordinario cosiddetto esente, rispetto al quale il contratto nazionale non dispone alcuna

apertura in favore della contrattazione aziendale. Nel merito, il contratto collettivo in questione prevede che, a fronte di particolari esigenze produttive, l'azienda possa comandare prestazioni lavorative nella giornata di sabato in regime di straordinario, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL (80 ore annue). La rilevanza della concessione è data dal fatto che il contratto aziendale, nel prevedere lo sforamento del limite al ricorso allo straordinario previsto dal contratto nazionale, non fissa un nuovo massimale, come normalmente avviene con riguardo alle deroghe sull'orario plurisettimanale. Due accordi prevedono deroghe in materie di pause. Nel primo di questi, azienda e RSU hanno concordato un'articolazione dei 30 minuti di pausa mensa, di cui all'art. 5, Sez. IV, Titolo III del CCNL Metalmeccanici, in due intervalli da 15 minuti. Tale previsione rappresenta una deroga rispetto alla norma del contratto nazionale che, seppur non preveda una disciplina specifica circa l'articolazione della pausa, è stata sin dalla introduzione interpretata nel senso che i 30 minuti di intervallo andrebbero fruiti in blocco. Il secondo accordo prevede, invece, una riduzione secca nell'ambito delle 8 ore di lavoro della pausa mensa degli operatori da 30 a 10 minuti.

In materia di rappresentanza sindacale, un contratto collettivo prevede che, in casi eccezionali, al fine di garantire il servizio al cliente e salvaguardare, quindi, le quote di mercato, l'azienda potrà illustrare alle RSU la necessità di tenere le assemblee al di fuori dell'orario di lavoro. In tali casi, non ci sarà azione ostativa da parte delle RSU e le ore di assemblea verranno retribuite con un incremento del 50% sul salario base in aggiunta alle maggiorazioni di lavoro straordinario e/o turno applicabili, di volta in volta, in base agli accordi vigenti. Questa previsione è classificabile come deroga in quanto ai sensi dell'art. 1, Sez. II, CCNL Metalmeccanici, le assemblee sindacali devono tenersi in orario di lavoro, sebbene il comma 6° dello stesso articolo rimetta ad intese aziendali la modalità di svolgimento delle assemblee. È in dubbio, invece, se sia classificabile o meno come deroga la disposizione del contratto di un'altra azienda per cui, in considerazione dell'importanza di creare le condizioni che consentano la partecipazione alle assemblee da parte dei lavoratori ed in considerazione delle caratteristiche e dei vincoli tecnici, impiantistici e di processo, il personale che non partecipi alle assemblee all'interno del proprio turno di lavoro potrà partecipare all'assemblea del turno di lavoro successivo. La presenza andrà segnalata tramite timbratura e sarà retribuita sulla base di quanto spettante per le prestazioni ordinarie. Sebbene anche questo sistema preveda l'ipotesi di svolgimento dell'assemblea fuori dall'orario di lavoro, il fatto che il diritto di partecipazione all'assemblea venga reso effettivo nel turno successivo a quello di lavorazione potrebbe ricondurre la concessione all'interno di quanto previsto dal comma 4° dell'art. 1, Sez. II, CCNL Metalmeccanici, in forza del quale, quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni, l'assemblea può essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Nel campione è stato rinvenuto, infine, un accordo che prevede una disciplina derogatoria della materia della trasferta. Azienda e rappresentanze sindacali hanno concordato di restringere il campo di applicazione della normativa sulla trasferta ai soli dipendenti che dormano fuori la notte, mentre le disposizioni del CCNL (art. 7, Sez. IV, Titolo I, CCNL Metalmeccanici) si applicano genericamente ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.

3.1. Deroghe sistemiche, deroghe fuori sistema, deroghe anomiche

Il modello di derogabilità definito dall'art. 4 bis, Sez. III, CCNL Metalmeccanici prevede una procedura di validazione delle cosiddette intese modificate da parte delle stesse or-

ganizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo il criterio del silenzio-assenso. Le deroghe sottoscritte ai sensi di questa procedura possono essere classificate come “deroghe sistemiche” o “sotto controllo”, in quanto riconducibili al modello di articolazione degli assetti contrattuali definito dall’autonomia collettiva. Le concessioni a contenuto derogatorio che non sono state sottoposte alla procedura di validazione *ex art. 4 bis*, Sez. III, CCNL Metalmeccanici trovano, invece, la loro legittimazione al di fuori del sistema di contrattazione articolata, e sono pertanto ascrivibili alla fattispecie degli accordi di prossimità prevista dall’art. 8, D.L. 138/2011, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148. In ragione della loro natura giuridica, le concessioni *ex art. 8* possono definirsi come “deroghe fuori sistema”. Sebbene si tratti di deroghe fuori controllo, la loro legittimità è comunque subordinata ad una serie di requisiti introdotti dalla norma di legge che includono il dato di rappresentatività delle ooss firmatarie, la condizione per cui la sottoscrizione dell’intesa debba avvenire sulla base di un criterio maggioritario, le particolari finalità che l’accordo deve perseguire, nonché la tipizzazione delle materie di cui è ammessa la derogabilità.

L’effetto delle due disposizioni sull’articolazione degli assetti contrattuali è pressappoco il medesimo: entrambe istituzionalizzano la derogabilità non solo e non tanto del CCNL da parte del contratto aziendale, bensì delle regole di coordinamento della contrattazione collettiva, seppure a condizioni e con procedure sensibilmente diverse. Il riferimento al concetto di “istituzionalizzazione” è utilizzato qui per indicare un processo di codificazione di una situazione di derogabilità di fatto, riconosciuta da quell’orientamento giurisprudenziale secondo cui, in caso di divergenza nella regolazione di uno stesso istituto o materia, ad avere la prevalenza sarebbero sempre le clausole del contratto collettivo più vicino alla situazione concreta da disciplinare, ovvero quelle del contratto aziendale². La capacità derogatoria della contrattazione aziendale verso il CCNL era quindi già riconosciuta sul piano dell’ordinamento giuridico statale, sebbene l’ordinamento intersindacale dalla fine degli anni Settanta in avanti avesse proposto per un sistema di contrattazione articolata fondato proprio sul principio della delega e del *ne bis in idem*, declinato in un secondo momento nella promozione di un processo di decentramento organizzato. Le deroghe non riconducibili né all’art. 4 *bis*, CCNL Metalmeccanici né all’art. 8, perché pattuite prima dell’entrata in vigore della norma di legge, continuano quindi ad essere legittime sul piano del diritto civile, e possono definirsi come “deroghe anomiche”, in quanto non ascrivibili ad alcuna norma di matrice pattizia o legislativa.

Nel campione di contratti considerato non sono state rinvenute deroghe sistemiche: nessuna delle concessioni a contenuto derogatorio analizzate nel paragrafo precedente risulta validata secondo la procedura prevista dall’art. 4 *bis*, CCNL Metalmeccanici. Si segnala, peraltro, che la stessa procedura non è stata mai attivata dalla sua istituzione ad oggi (settembre 2010-ottobre 2013). Deroghe fuori sistema sono state sottoscritte da 5 aziende. Nonostante nessuno dei 5 contratti aziendali richiami esplicitamente l’art. 8, si tratta di accordi che soddisfano i requisiti fissati dalla norma di legge, ovvero il dato di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie, la condizione che l’accordo sia sottoscritto secondo un criterio maggioritario, nonché le particolari finalità che l’intesa deve perseguire.

² Sulla non esistenza di un rapporto gerarchico tra fonti contrattuali di diverso livello si vedano: Cass. 26 maggio 2008, n. 13544; Cass. 19 aprile 2006, n. 9052; Cass. 7 giugno 2004, n. 10762; Cass. 19 maggio 2003, n. 7847; Cass. 27 maggio 1987, n. 4758. Sulla derogabilità del CCNL da parte del contratto territoriale o aziendale si vedano: Cass. 18 settembre 2007, n. 19351; Cass. 18 giugno 2003, n. 9784; Cass. 19 giugno 2001, n. 8296; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092; Cass. 3 febbraio 1996, n. 931; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403.

re. Le restanti concessioni fuori delega, sottoscritte prima dell'entrata in vigore dell'art. 8, sono ascrivibili alla fattispecie delle deroghe anomiche, la cui legittimazione trova fondamento nell'orientamento giurisprudenziale richiamato sopra e nei principi generali che regolano i contratti di diritto comune.

4. VALUTAZIONI CONCLUSIVE

Il campione alla base di questa ricerca è certamente troppo ristretto per consentire inferenze e generalizzazioni di qualsiasi sorta. Se però si considerano le caratteristiche del perimetro spazio-temporale dell'indagine, limitato ad un settore e ad una regione che sono i principali serbatoi di contratti collettivi aziendali in Italia, una valutazione del dato può essere azzardata.

Sono tanti o sono pochi 48 accordi di produttività su 350 contratti aziendali? Se si guarda al ruolo che gli accordi interconfederali assegnano alla contrattazione di rilevanza aziendale, all'interno del sistema di contrattazione articolata, il dato deve essere letto con valutazioni negative. L'articolazione convenzionale degli assetti contrattuali ha, infatti, la sua ragion d'essere nell'equazione per cui il CCNL sta alla tutela del potere di acquisto come la contrattazione nei luoghi di lavoro sta alla crescita della capacità competitiva delle aziende. Da questa prospettiva di analisi, la ricerca consegna il dato di una contrattazione aziendale poco incline a favorire adeguati target di competitività, soprattutto se si considerano i contenuti dei restanti contratti collettivi, qui non analizzati, che nella maggior parte dei casi determinano aumenti di costi senza corrispondenti incrementi produttivi. Disallineamento tra salari e produttività, eccessivo slittamento salariale e violazione diffusa del principio del *ne bis in idem* rappresentano un freno alla competitività soprattutto per le aziende che competono su scala globale.

Se invece si considera la funzione meramente integrativa e distributiva che, *de facto*, ha svolto la contrattazione aziendale in Italia nell'ultimo ventennio, il dato del 13,5% di accordi di produttività è, seppur nella sua dimensione provinciale, quantomeno rilevante. Ciononostante, solo quando il CCNL, l'ISTAT, il ministero del Lavoro e/o la Banca d'Italia torneranno ad implementare programmi di monitoraggio e banche dati sistematiche sulla contrattazione anche e soprattutto di livello decentrato, saremo in grado di valutare l'andamento del dato nel tempo e dire se esiste o meno un trend verso un sistema contrattuale a servizio della produttività e della competitività delle imprese e dell'economia nel complesso.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BIAGI M. (2002), *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 147 ss.
- CAPPELLI P. (1985), *Plant-level Concession Bargaining*, "Industrial and Labor Relations Review", 39, 1, pp. 90-104.
- CLEGG H. A. (1969), *The Substance of Productivity Agreements*, in A. Flanders (ed.), *Collective Bargaining*, Penguin Books, Harmondsworth, pp. 352-65.
- GIUGNI G. (1964), *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e miniera (1953-1963)*, Giuffrè, Milano.
- TIRABOSCHI M. (2012), *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello «Statuto dei lavori» di Marco Biagi*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 78 ss.

- TRAXLER F. (1995), *Two Logics of Collective Action in Industrial Relations?*, in C. Crouch, F. Traxler (eds.), *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury.
- TREU T. (2011), *Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, “Quaderni di rassegna sindacale”, 1, pp. 53 ss.