

Deroghe ai contratti collettivi

Comincia a funzionare l'articolo 8 della Legge Sacconi

■ ■ ■ Le retribuzioni di possono cambiare senza fare alcuna rivoluzione. Men che meno servono interventi legislativi. In base all'articolo 8 del decreto 138 del 2011 (per intenderci uno degli ultimi atti in materia di lavoro del governo Berlusconi) la contrattazione aziendale può derogare ai contratti collettivi anche in materia di stipendio. Sono le conclusioni di un convegno organizzato dall'associazione dei direttori del personale Gidp in collaborazione con lo studio legale associato Nctm. «La cosiddetta Legge Sacconi», spiega Paolo Citterio, presidente della Gidp, «prevede che con l'avallo del sindacato interno, si possa modificare il Contratto collettivo di riferimento oltre che l'integrativo aziendale di secondo livello ed è per questo che in tempi di crisi una possibile soluzione per evitare il licenziamento dei dipendenti sembra essere rappresentata proprio da accordi che modifichino l'ammontare e la composizione di una parte

della retribuzione del lavoratore. Vi sono aziende», aggiunge Citterio, «che hanno già messo in atto o stanno predisponendo demansionamenti, revisione dei superminimi, eliminazione dei premi di varia natura, diminuzione dei benefit, riformulazione di permessi o delle ferie, come emerge dalle aziende che abbiamo interpellato».

Oltre a salvaguardare i posti di lavoro, pur con una retribuzione momentaneamente inferiore, l'articolo 8 permette di evitare che le imprese il cui personale finisce magari in cassa integrazione a rotazione, scendano al di sotto dell'organico minimo necessario ad assicurare la continuità della produzione o dei servizi erogati. «Ci si rende conto che sotto alcuni livelli minimi di organizzazione la continuità aziendale è gravemente se non irrimediabilmente compromessa», conferma l'avvocato Michele Bignami dello studio Nctm, «come accade ad esempio nella sanità.

E così si cerca di limitare i licenziamenti e di agire su altre leve, che consentano importanti risparmi e recuperi di efficienza. L'articolo 8, nel suo pur perfezionabile testo, e gli accordi interconfederali degli ultimi anni sono importanti strumenti che consentono, con l'aiuto delle parti sociali, di raggiungere lo scopo. I tempi sono maturi perché aziende e sindacati inizino ad utilizzare questo strumento, senza aspettare di trovarsi sull'orlo del baratro».

Ci sono da registrare sul tema le prime aperture dei sindacati. Dice Luigi Dedei, segretario lombardo della Fim Cisl: «La lunga crisi che stiamo attraversando pone la necessità innanzitutto di salvaguardare il lavoro. Bisogna investire sulle relazioni industriali e sulla contrattazione aziendale per mantenere le aziende e con esse l'occupazione. E iniziano a essere numerosi gli accordi che cambiano gli orari, le normative ed a volte riducono, seppure in modo tem-



Paolo Citterio [u.s.]

poraneo, le retribuzioni derivanti dalla contrattazione aziendale. Questi accordi legati all'emergenza possono servire ed essere condivisi se aumentano la partecipazione dei lavoratori, se strettamente legati alla difesa dell'occupazione con piani di mantenimento e sviluppo dell'impresa». In altre parole se la parte datoriale gioca a carte scoperte e non approfitta della situazione di emergenza per affondare le relazioni industriali.

A.BAR.