

Commento al decreto 23.1.12 giudice del lavoro Tribunale di Torino

Il decreto del Tribunale di Torino qui pubblicato è di particolare interesse, perché costituisce una delle prime applicazioni del tanto discusso art. 8 D.l. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (cfr. i commenti pubblicati nel numero di *Questione Giustizia* in uscita).

Si tratta della norma che consente la c.d. contrattazione di prossimità, e cioè intese sindacali a livello aziendale o territoriale anche in deroga alle norme di legge e dei contratti collettivi nazionali.

Come è stato da più parti evidenziato la norma mina alla radice l'impianto dell'intero diritto del lavoro, mettendone in discussione la sua stessa esistenza.

Il diritto del lavoro, infatti, si basa (o si basava) sul principio generale di inderogabilità delle norme di legge in materia, salvo che a favore del lavoratore e salvo specifiche deleghe legislative tassativamente indicate (peraltro a favore della contrattazione nazionale e non aziendale), di una gerarchia delle fonti che faceva prevalere la legge sul contratto collettivo ed individuale, sulla tendenziale previsione di uguali diritti dei lavoratori indipendentemente dal territorio e dall'azienda.

L'art. 8 sconvolge tale assetto, sovvertendo la gerarchia delle fonti a favore della contrattazione di prossimità con rilevanti dubbi di costituzionalità da molti sollevati.

Il decreto commentato trae origine dal comportamento della società PCMA del gruppo Fiat che, in coerenza con quanto già fatto dalle altre società del gruppo, ha disdetto i due contratti collettivi nazionali di lavoro applicati in azienda (in alcuni stabilimenti si applicava il contratto metalmeccanico ed in altri il contratto gomma/plastica) in anticipo rispetto alla loro naturale scadenza ed ha sottoscritto con una parte delle OO.SS. firmatarie di quei contratti (CISL, UIL, UGL, ecc.) un contratto collettivo definito "specifico", da applicare a tutti i dipendenti dell'azienda.

La CGIL (FILCTEM), come già avvenuto in altre occasioni, non ha firmato tale contratto ed ha agito ai sensi dell'art. 28 SdL per far dichiarare la non operatività del contratto "specifico" nei confronti dei propri iscritti e il comportamento antisindacale della società.

Il Tribunale ha ritenuto che il contratto collettivo "specifico" costituisse legittima applicazione dell'art. 8 citato, considerandolo efficace nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, pur dichiarando il comportamento antisindacale della società per non avere informato ed interpellato il sindacato ricorrente.

Tralasciando il profilo di antisindacalità accertato, desta perplessità l'applicazione dell'art. 8 alla fattispecie e in ogni caso l'assenza da parte del Tribunale di qualsiasi valutazione in ordine alla legittimità costituzionale della norma.

Sotto il primo profilo l'art. 8 non autorizza la sostituzione del contratto collettivo nazionale con il contratto di prossimità, né consente in conseguenza la disdetta anticipata del contratto nazionale, ma autorizza la conclusione di specifiche intese

“anche in deroga...alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro” (art. 8, comma 2*bis*).

La norma, quindi, a differenza di quanto ritenuto dal Tribunale, presuppone l'esistenza di un contratto collettivo nazionale, pur autorizzandone singole deroghe.

Va rilevato al riguardo che, anche se il possibile oggetto delle intese derogatorie è molto ampio (cfr. art. 8, comma 2), si da ricomprendere gran parte della disciplina del rapporto di lavoro, la norma non consente tuttavia l'integrale sostituzione del contratto collettivo nazionale, come ha fatto la società.

Va considerato, inoltre, che la norma è inserita nel Titolo III della legge, denominato “Misure a sostegno dell'occupazione” e il comma 1° stabilisce che le specifiche intese debbano essere “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”.

Nel caso in esame il contratto “specifico” non ha nessuna delle indicate finalità, né potrebbe averla, avendo la funzione di sostituire l'intera disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ed avendo quindi un'estensione generale e non specifica per gli scopi voluti dall'art. 8.

Non può ritenersi, quindi, che l'art. 8 possa trovare applicazione al caso in esame, con la conseguenza che la disdetta anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto collettivo nazionale non poteva produrre alcun effetto nei confronti dei lavoratori che non intendessero aderire alla nuova disciplina, essendo pacifico in giurisprudenza che, nel caso di accordi collettivi che prevedono una scadenza, non è possibile l'unilaterale disdetta anticipata del datore di lavoro.

Il Tribunale, peraltro, non ha neppure valutato i dubbi di legittimità costituzionale che l'art. 8 presenta e che larga parte della dottrina ha sollevato.

E' dubbia, infatti, in primo luogo la compatibilità della norma con l'art. 39, 4° comma, che, seppur letteralmente inibisce l'efficacia *erga omnes* solo ai contratti nazionali, va interpretata, secondo una parte della dottrina, nel senso della sua estensione ai contratti di secondo livello.

Ancora più evidente risulta poi il contrasto della nuova disciplina con l'art. 39 1° comma, perché consentendo per legge ai contratti aziendali di derogare in via generale i contratti nazionali, lede l'autonomia del sindacato nell'organizzare la propria articolazione e il rapporto tra i livelli di contrattazione. Né si può obiettare che la norma si limita a recepire quanto contenuto nell'accordo interconfederale del giugno 2011, in quanto, a parte la considerazione che esso riguarda solo il settore dell'industria mentre la legge ha una portata generale, l'accordo consente la contrattazione aziendale solo nelle materie delegate e, in via sperimentale e

temporanea, anche in deroga alla contrattazione nazionale ma “con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali”. In sostanza mentre l’accordo del giugno 2011 mantiene ferma la centralità del contratto nazionale, la legge la fa venir meno, consentendo deroghe pressoché indiscriminate.

Ma il contrasto con la Costituzione è ancora più stridente, perché l’art. 8, consentendo la derogabilità, pressoché generale, delle norme di legge in materia di lavoro da parte della contrattazione aziendale, si scontra con il principio dell’inderogabilità delle norme in materia di lavoro, che, come rilevato dalla dottrina più avveduta, costituisce un principio contenuto implicitamente nella nostra Costituzione, ma in realtà anche in tutte le Costituzioni europee e nelle convenzioni internazionali in materia. Lo si ricava, ad esempio, dall’art. 117 Cost., che garantisce un “regime omogeneo” del rapporto di lavoro. La Corte costituzionale (n. 50/2005) ha chiarito al riguardo che non è ammissibile un regime parcellizzato a seconda della Regione di riferimento, perché un diritto che attiene ai rapporti fondamentali del convivere deve essere identico sull’intero territorio nazionale. In sostanza la competenza esclusiva dello Stato in materia non tende tanto ad assicurare un trattamento minimo, bensì un trattamento uniforme sull’intero territorio nazionale (salvo specifiche deroghe giustificate da esigenze particolari), sì da non poter né esserne privato né privarsene.

Se tale potere derogatorio non è consentito alle Regioni, come stabilito dalla Corte costituzionale, come potrebbe essere consentito in una singola azienda, con il semplice accordo delle rappresentanze sindacali di quella azienda, che potrebbero essere costrette ad accettare per il rischio per i lavoratori di perdere il posto di lavoro? Il ragionamento si collega al problema della compatibilità dell’art. 8 con il principio di eguaglianza di cui all’art. 3 Cost. Infatti, la generale derogabilità azienda per azienda delle norme lavoristiche, in assenza di criteri specifici ed oggettivi, comporta che la norma non garantisce che a condizioni uguali (ad esempio analogo stato di crisi delle aziende nella stessa condizione di mercato) corrispondano trattamenti uguali in deroga peggiorativa alla legge, rendendo quindi irragionevole il trattamento non omogeneo.

Se poi si alza lo sguardo alla posizione complessiva del lavoro nella nostra Costituzione il contrasto dell’art. 8 con i principi costituzionali appare ancora più evidente. Le norme fondamentali della nostra Costituzione (artt. 1, 2, 3 cpv. e 4), infatti, prevedono una tutela privilegiata proprio per i diritti dei lavoratori, che non sono quindi paragonabili ai diritti nascenti dagli contratti civili o commerciali, poiché la loro tutela e realizzazione risponde ad un interesse pubblico posto ai vertici dei principi costituzionali, che va perseguito per riequilibrare la posizione di debolezza nel rapporto di lavoro nei confronti del datore di lavoro ed ovviare al dato di partenza di una condizione tendenziale del lavoratore di esclusione dai diritti sociali e politici, che ne limitano la libertà e l’eguaglianza con gli altri cittadini.

L’art. 8 quindi, nonostante i limiti posti dal comma *2bis* e a prescindere dalla concreta applicazione ed operatività della norma, si pone in stridente contrasto con i principi

fondanti della Repubblica ed ha quindi un contenuto eversivo, basandosi in sostanza sull'idea, ormai diffusa, che sia venuta meno l'esigenza di una tutela *speciale* del lavoro, perché ormai il lavoratore è in grado di difendersi da sé.

Tuttavia, se le condizioni dei lavoratori sono sicuramente migliorate rispetto agli anni '50 (o almeno erano migliorate per poi peggiorare negli ultimi decenni), la posizione di debolezza è tuttora confermata dalla diffusione del "lavoro nero" e dello sfruttamento lavorativo, soprattutto nei confronti dei migranti, ma anche dei lavoratori italiani, se si volge lo sguardo in particolare al mercato del lavoro al Sud.

Dott. G. Cannella