



**CONFEDERAZIONE
GENERALE ITALIANA
DEL LAVORO**

Ufficio giuridico e vertenze legali

Roma, 8 marzo 2012

Ai componenti della Consulta giuridica
Agli Avvocati convenzionati
A tutte le strutture e uffici vertenze legali

Oggetto: L'ART. 8 DELLA MANOVRA-BIS: PRIME APPLICAZIONI GIURISPRUDENZIALI
TRIB. TORINO, ORDINANZA 23-1-2012

All. 1

Care/cari,

Vi mandiamo in allegato l'ordinanza emessa dal Tribunale di Torino (Giud. Denaro) il 23 gennaio u.s. su istanza della Filctem-CGIL, che rappresenta – a quanto consta – la prima applicazione dell'art. 8 della cd. manovra-bis del 2011.

Quello che segue è una prima nota sul provvedimento curata per l'Ufficio dal Pres. Sergio Mattone.

Un caro saluto

Ivano Corraini
Responsabile Ufficio giuridico e vertenze legali

L'art. 8 della l. n. 148/2011 ed il "primato" della contrattazione aziendale

Il provvedimento emesso dal Tribunale di Torino il 23 gennaio 2012 rappresenta – a quanto consta – la prima applicazione dell'art. 8 della l. n.148/2011. La sua importanza non risiede tanto nell'ultima parte della motivazione e nel suo dispositivo (con i quali si dichiara antisindacale il comportamento della PCMA S.p.a. per aver omesso di informare l'organizzazione sindacale Filctem-CGIL ricorrente circa la sostituzione del contratto collettivo da essa stipulato con altra disciplina contrattuale), bensì nella prima parte dell'ordinanza.

In questa, infatti, si afferma in sintesi:

a) che il contratto collettivo, definito “specifico”, che era stato stipulato il 13 dicembre 2011, costituente peraltro la stesura definitiva di un pregresso contratto firmato il 20 dicembre 2010, tra la Fiat S.p.a. e alcuni sindacati di categoria dei lavoratori (Fim-CISL, Uilm, ecc., con esclusione della Filctem-CGIL) e riguardante anche la PCMA, società del gruppo Fiat avente ad oggetto la ricerca, la produzione e la commercializzazione di componenti plastici, aveva assunto – a norma dell'art. 8 della l. n. 148 cit. – carattere vincolante nei confronti di tutti i lavoratori di quell'azienda;

b) che l'operatività di tale contratto comportava con sé in modo automatico, a decorrere dal 1 gennaio 2012, la caducazione del CCNL gomma e plastica, che era stato in precedenza applicato e che era ormai condiviso solo dalla Filctem-CGIL “per averlo le altre oo.ss. originariamente interessate dismesso” allorché, all'inizio dell'anno, avevano dichiarato di aderire al nuovo regime comunicato dalla società resistente;

c) che era irrilevante che il nuovo contratto “specifico” - esteso, cioè, ai 13 stabilimenti della PCMA operanti in Italia, presso alcuni dei quali trovava applicazione il CCNL per l'industria metalmeccanica - fosse stato sottoscritto dai sindacati di categoria di quest'ultimo settore, in quanto i sindacati Femca-CISL e Uilcem, che rappresentavano i lavoratori del settore gomma e plastica, avevano “trasfuso” la rappresentanza dei loro iscritti, rispettivamente, alla Fim e alla Uilm, cioè alle organizzazioni firmatarie delle richiamate intese del 2010 e del 2011.

* * *

La prima questione che si pone è quella relativa all'immediata caducazione dei CCNL per i settori, rispettivamente, della gomma-plastica e dell'industria metalmeccanica, che erano ancora vigenti all'atto della sottoscrizione del contratto stipulato il 13 dicembre 2011 e che sarebbero stati sostituiti in toto da quest'ultimo, che avrebbe poi assunto efficacia generale ex art.8 della l. n. 148/211.

In realtà, nonostante in relazione a tale ultima disposizione si affermi comunemente che essa abbia introdotto la possibilità, da parte delle rappresentanze sindacali ivi indicate, di apportare in ambito aziendale o territoriale deroghe alle disposizioni di legge che disciplinano le materie regolate dal comma 2 ed ai CCNL (deroghe dotate di un carattere vincolante nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto si riferisce), lo spettro di azione dell'art. 8 ha un'ampiezza ancora maggiore.

Esso stabilisce testualmente - al 1° comma - che i contratti collettivi a carattere aziendale o territoriale possono realizzare "specifiche intese" finalizzate agli obiettivi successivamente indicati, senza perciò escludere che dette "intese specifiche" abbiano un carattere esaustivo rispetto alla disciplina dei rapporti di lavoro e si sostituiscano senz'altro, perciò, ai preesistenti CCNL; ciò che pare si sia verificato nella fattispecie.

D'altra parte, che la totale sovrapposizione di un contratto aziendale (o, meglio, multi-aziendale in quanto riferito ad un elevato numero di stabilimenti dotati, ciascuno, di una propria autonomia) al contratto collettivo nazionale fosse contemplato dall'art. 8 è comprovato dall'ancor più discutibile 3° comma, il quale ha introdotto una sorta di sanatoria per "le disposizioni contenute nei contratti collettivi aziendali vigenti", attribuendo ad esse efficacia generale ove sottoscritte in epoca anteriore all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed a condizione, altresì, che esse siano state approvate con votazione a maggioranza dei lavoratori. Ed è notorio che questo comma sia stato inserito allo specifico scopo di rendere obbligatori per tutto il personale gli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori, che - al di là delle loro specificità (per essere collegati alla nascita di newco, ecc.) - costituivano un testo normativo completo in ogni suo aspetto; tanto è vero che sono stati definiti da Fiat come "contratti di primo livello".

Quanto detto serve a sottolineare che sembra estranea al caso in esame ogni indagine circa la tempestiva e legittima disdetta dei due contratti collettivi nazionali applicati nelle aziende del "gruppo" (di cui pure si fa cenno nell'ordinanza torinese), poiché essa resta assorbita, per così dire, dalla "forza d'urto" dell'art. 8 e del contratto multi-

aziendale stipulato in virtù di esso, destinato - salvo quanto si dirà tra breve - a costituire la sola fonte normativa applicabile in quegli stabilimenti.

Naturalmente, restano salvi i problemi di costituzionalità sollevati dall'art. 8 in relazione all'art. 39, comma 4, Cost., ai quali in questa sede si può solo accennare.

Se è vero che il divieto di attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi se non secondo le modalità prescritte dall'art. 39 è stato dalla dottrina riferito con assoluta prevalenza (ma non senza eccezioni) ai contratti collettivi “nazionali”, è vero anche che l'attuale contesto storico - del quale ben si può tener conto in sede interpretativa - potrebbe legittimare una conclusione diversa. Per un verso, è evidente che il Costituente non aveva all'epoca ragione di interessarsi dei contratti aziendali, che rappresentarono per anni un fenomeno del tutto marginale; per altro verso, la contrattazione cd. “di prossimità” ha da qualche tempo modificato radicalmente la sua natura, sia perché è divenuta gradualmente uno strumento finalizzato a modificare *in pejus* la condizione dei lavoratori, sia perché ha perduto l'originario carattere integrativo per assumere - come si è poc'anzi osservato - un ruolo equivalente a quello del CCNL (in virtù del quale la parte datoriale lo definisce non a caso di “primo livello”).

A causa della fisionomia oggi assunta dai contratti aziendali o territoriali non vi sarebbe, allora, motivo per escludere che l'art. 39 Cost. trovi applicazione anche nei loro confronti, una volta che l'obiettivo di tale norma era (e resta) quello di assicurare che l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, che disciplinassero in concreto i rapporti di lavoro, fosse realmente il frutto dell'espressione di una volontà maggioritaria dei sindacati, espressa in via esclusiva nelle forme da essa previste, e che solo a questa condizione potesse essere sacrificato il dissenso dell'area minoritaria.

* * *

Naturalmente anche l'art. 8 condiziona l'efficacia generale degli accordi aziendali alla circostanza che essi siano sottoscritti dalle rappresentanze sindacali indicate nel 1° comma “sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”, ed a tal fine richiama l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

A rigore, pertanto, la maggioranza dovrebbe essere verificata sulla base di quanto da quest'ultimo accordo analiticamente stabilito per i contratti aziendali sottoscritti, rispettivamente, dalle r.s.a. o dalle r.s.u.; ed è indubbio che quando saranno attivate

queste procedure il “criterio maggioritario” cui si riferisce l’art. 8 non potrà che essere determinato sulla base delle modalità stabilite dall’”accordo interconfederale stesso.

In via transitoria, tuttavia, sembra che occorra affidarsi ad un metodo “empirico” al fine di non rendere inoperante una disposizione che - quale ne sia il carattere regressivo e sconvolgente per il diritto del lavoro - è comunque entrata in vigore; metodo al quale si è in buona sostanza ispirato il Tribunale di Torino nell’ordinanza in esame laddove ha affermato che il nuovo contratto risultava “sottoscritto dalle organizzazioni aventi una rappresentanza sindacale ampiamente maggioritaria”.

* * *

L’art. 8 pone, tuttavia, un’ulteriore duplice condizione perché gli accordi da esso regolamentati acquistino efficacia generale: l’una attinente allo ”oggetto” degli stessi (2° comma: impianti audiovisivi, mansioni del lavoratore, ecc.) e l’altra alle loro “finalità” (3° comma, dove si stabilisce che le “intese” in questione devono essere “finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, ecc.). Ora, mentre il Tribunale di Torino ha preso in considerazione la prima delle condizioni su indicate, asserendo che la materia trattata dall’accordo aziendale rientrava nel campo di applicazione dell’art. 8, ha ommesso ogni riferimento alla seconda; tale omissione parrebbe essere causa di illegittimità dell’accordo in questione.

Nonostante l’ampiezza dell’ambito di operatività degli accordi aziendali raggiunta con l’art. 8, sta di fatto che essi rappresentano tuttora una “eccezione” rispetto alla “regola” costituita dai contratti nazionali, tanto è vero che la loro validità è condizionata al rispetto dei criteri cui si è appena fatto riferimento. Perché l’eccezionale potere attribuito ai contratti aziendali e territoriali sia legittimo occorre quindi che i criteri posti per il suo esercizio siano rispettati con estremo rigore e che la loro sussistenza sia verificata dal giudice con il medesimo scrupolo.

In altri termini, se il diritto va preso sul serio, il rapporto di congruenza tra il contenuto degli accordi aziendali e gli obiettivi cui essi sono preordinati rappresenta uno snodo importante per evitare una totale liberalizzazione di questo modello contrattuale. Ne consegue che, non essendo stato affatto accertato (né – per quanto consta – dedotto dalla resistente) che il contratto multi-aziendale fosse preordinato a realizzare uno o più

obiettivi indicati dall'art. 8, quest'ultimo contratto deve ritenersi illegittimo.

* * *

Infine, ancorché non vi sia uno stretto collegamento con l'interpretazione dell'art. 8, è opportuno soffermarsi sui passaggi motivazionali in cui l'ordinanza torinese si fa carico del problema derivante dal fatto che le oo.ss. stipulanti il contratto "specifico" del 13 dicembre 2011 appartenevano alla categoria dei metalmeccanici e che quest'ultimo contratto aveva sostituito anche - come detto - il CCNL per il settore gomma-plastica, applicato appunto nell'unità produttiva in oggetto.

Al riguardo il giudice afferma che tali oo.ss. prevedero esplicitamente che il contratto collettivo del 29 dicembre 2010 (antesignano del successivo del 2011) avrebbe sostituito non solo il CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica, ma anche gli altri contatti collettivi nazionali, fra i quali quello per il settore gomma-plastica; ed aggiunge che le oo.ss. di quest'ultimo settore (Femca-CISL e Uilcem) "ebbero a trasfondere - fino a prova contraria per il caso di dissenso dei singoli lavoratori - la rappresentanza dei loro iscritti rispettivamente alla Fim-CISL e alla Uilm, cioè alle organizzazioni firmatarie della intesa 13.12.2011..".

Ora, questa "trasfusione" appare anch'essa illegittima in quanto, in nome del principio di libertà sindacale, che comprende anche il diritto di ciascun lavoratore di decidere liberamente se ed a quale organizzazione aderire, neppure il sindacato cui il lavoratore è iscritto può "di ufficio" modificarne l'appartenenza e trasferirla ad un'organizzazione di altra categoria merceologica.

Del resto, che questa condotta dei sindacati abbia dato luogo ad una situazione a dir poco ambigua è riconosciuto dal Tribunale di Torino stesso, il quale riferisce che, nonostante nell'unità produttiva della PCMA si applichi un contratto di "primo livello" sottoscritto da oo.ss. del settore metalmeccanico, in essa rimane presente ed attivo un sindacato del settore gomma come organizzazione minoritaria, rilevante sul piano delle iniziative sindacali.

Sergio Mattone