L'intromissione della legge nella contrattazione collettiva della legge

Un grave vulnus all'autonomia contrattuale
di Federica Minolfi [*]

Nel 2011 sulla scia di quanto realizzato con gli Accordi del 2009, nonché in esito alla vicenda "Fiat" che aveva fatto emergere in tutta la sua portata la debolezza del cd. "sistema sindacale di fatto", per cui il venir meno del consenso di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative avrebbe potuto comportare la paralisi dell'intero sistema[1], le parti collettive hanno deciso di intervenire nuovamente in materia, dotandosi finalmente di un accordo sulle regole[2]. L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, infatti, si apre proprio con l'indicazione dei criteri di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali che siedono ai tavoli per la stipula del contratto di categoria, criteri che mai erano stato definiti fino ad ora, stante il limite invalicabile di cui all'art. 39, commi 2 ss. Cost., ma la cui previsione non poteva essere ulteriormente rimandata[3].

L'elemento più significativo dell'Accordo è sicuramente rappresentato dalla circostanza della ritrovata unità sindacale poiché, se nel settore metalmeccanico erano ormai dieci anni che l'unità di azione aveva ceduto il passo alla "separatezza", a livello interconfederale e di categoria l'agire unitariamente rappresentava da sempre un vero e proprio "*pilone portante dell'intero diritto sindacale extra ordinem, costruito e modellato nel vuoto costituzionale*" [4], almeno fino a quando anche qui l'unità di azione non si è interrotta improvvisamente con l'adozione degli Accordi separati, quadro ed interconfederale, del 2009. La ritrovata unitarietà sul fronte sindacale, per ora a livello interconfederale, può essere senza dubbio considerata l'elemento caratterizzate dell'intero Accordo del 2011[5].

Ciò che stupisce è che l'unità sindacale, persa nel 2009, venga ritrovata nel 2011 proprio sul punto da sempre più delicato e discusso, quello della misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini della legittimazione alla stipula del contratto di categoria, senza che tale legittimazione possa condizionare in alcun modo la validità dei relativi contratti, nonché mediante l'introduzione di un criterio maggioritario a livello aziendale cui invece si ricollega l'efficacia generalizzata degli accordi conclusi a tale livello. In tal modo, viene finalmente raggiunto quel compromesso tra due delle maggiori confederazioni, le cui posizioni così distanti avevano condotto alla firma separata degli Accordi del 2009[6]. La Cisl accetta, oltre che un sistema contrattuale con un equilibrio tra i due livelli sostanzialmente immodificato, l'introduzione di criteri oggettivi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali di categoria che fanno riferimento tanto al dato elettorale, quanto a quello associativo, sulla base del modello predisposto per il settore pubblico[7]. Dal canto suo, invece, la Cgil ha accettato la possibilità che vengano realizzate deroghe alla contrattazione nazionale ad opera del contratto aziendale con una formula molto più ampia ed indeterminata di quella delle clausole d'uscita, che la medesima confederazione aveva rifiutato nel 2009 non firmando[8]. La nuova forma nella quale vengono ora declinate le clausole d'uscita finisce per dar luogo ad una vera e propria "apertura" della contrattazione collettiva di categoria[9].

Solo qualche mese più tardi, e precisamente nell'ambito della cd. manovra finanziaria bis adottata dal Governo al fine di conformarsi ai parametri economici e finanziari imposti dall'Unione europea[10], sarà lo stesso legislatore ad intervenire in materia, per generalizzare i risultati conseguiti dalle parti sociali oltre il loro originario e naturale ambito di riferimento per attribuirgli efficacia vincolante[11]. Le regole contenute in un contratto collettivo, anche se di livello interconfederale, non possono che avere efficacia obbligatoria ed in quanto tale la loro eventuale violazione non potrà che dar luogo ad una responsabilità endoassociativa, che al più potrà comportare, nei confronti dei consociati che abbiano materialmente realizzato la violazione, l'applicazione di una sanzione risarcitoria da parte della confederazione firmataria dell'Accordo, che peraltro molto difficilmente verrà comminata. Se infatti lo Statuto dei Lavoratori del 1970 aveva avuto come referente il ccnl del settore metalmeccanico, l'art. 8 del d.l. 138/2011 ha come referente l'Accordo interconfederale di giugno[12].

Se quello appena richiamato poteva essere forse l'originario intento del legislatore del 2011, come emerge del resto dallo stesso titolo dell'articolo 8 "*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*", di realizzare solo un mero intervento di sostegno all'autonomia collettiva al pari di quanto era avvenuto con lo Statuto dei Lavoratori, limitandosi a generalizzare i risultati positivamente conseguiti dalle parti sociali in materia, non può dirsi che tale sia stato l'intervento poi effettivamente realizzato. Diversamente, la legge ha finito per tradursi in una fortissima ingerenza nei confronti dell'autonomia collettiva[13], come dimostra la circostanza che il legislatore sia

andato ad incidere direttamente sulla struttura della contrattazione collettiva, sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, nonché sui contenuti della stessa con una sostanziale limitazione della libertà sindacale, di cui al primo comma dell'art. 39 Cost., che implica anche la libertà di organizzarsi[14]. In altri termini, si è di fronte ad una vera e propria conformazione eteronoma dell'architettura contrattuale[15]. Interventi eteronomi, diretti a incidere sull'autonomia collettiva, sono ammessi fintantoché non annullino del tutto la libertà delle parti e si limitino a disciplinare le loro capacità regolatorie, ma non sembra essere questa la logica dell'art. 8[16]. Oltretutto, nella prospettiva dell'Accordo non era affatto necessario un successivo intervento del legislatore, poiché esso è stato concluso sul presupposto che il sistema sindacale si regge da solo. L'Accordo si è limitato ad offrire una soluzione al problema dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi, del tutto endogena al sistema intersindacale. Tale conclusione troverebbe conferma nella circostanza che il successivo intervento del legislatore è del tutto estraneo alla logica dell'Accordo, finendo in sostanza per disconoscere quanto voluto ed espressamente manifestato dalle parti collettive.

Tanto l'Accordo interconfederale, quanto l'art. 8 intendono spostare il baricentro del sistema di contrattazione collettiva a livello decentrato ed in particolare aziendale. L'intento perseguito, che sembrerebbe essere comune, è quello di attribuire a tale livello di negoziazione una funzione di adeguamento dei salari alla dinamica della produttività aziendale, che sia in grado di migliorare la competitività delle imprese nazionali ma senza tradursi necessariamente in una riduzione di tutele per i lavoratori. Alla cd. "contrattazione collettiva di prossimità" si attribuisce la "facoltà" di scambiare vantaggi occupazionali con quella flessibilità normativa che la globalizzazione e la crisi economica e finanziaria richiedono. Conformemente a quanto richiesto dall'Unione europea, le parti sociali ed il governo rafforzano la contrattazione aziendale rispetto agli altri livelli negoziali. È il livello aziendale quello più idoneo a introdurre margini di flessibilità normativa, che siano in grado di ridurre effettivamente la rigidità della legislazione nazionale, in cui gli organismi europei hanno individuato la causa principale di un elevato tasso di disoccupazione, nonché dell'incapacità del Paese di attrarre investitori stranieri[17].

In realtà, il risultato poi effettivamente realizzato dal legislatore è stato ben diverso rispetto all'intento formalmente dichiarato[18], poiché dietro "la scusa dell'Europa" si è finito per introdurre un meccanismo mediante il quale si autorizza una sostanziale riduzione del livello dei salari, nonché un peggioramento delle condizioni di lavoro[19]. L'art. 8 autorizza infatti la contrattazione di prossimità a derogare anche alla legge, veicolando in tal modo una frammentazione della disciplina lavoristica, poiché le deviazioni dalla disciplina generale sono modellate sulla realtà territoriale, aziendale, se non addirittura di singola unità produttiva[20]. Per una stessa materia o istituto potrebbero allora sussistere diverse discipline, che variano non solo da impresa a impresa ma anche tra unità produttive di una medesima impresa[21]. E se è vero che già in passato la legge aveva autorizzato la contrattazione collettiva anche aziendale a derogarvi, mai lo aveva fatto in una misura così ampia, pressoché illimitata. Una delega di tale portata in favore della contrattazione di prossimità assume la forma di una vera e propria "cambiale in bianco" alle parti sociali, al livello in cui esse sono più deboli, traducendosi pertanto in uno strumento a tutto vantaggio delle imprese con inevitabili conseguenze negative sul piano della concorrenza. Le imprese, infatti, finiranno per utilizzare tale strumento al solo scopo di realizzare un generale adeguamento "al ribasso" delle tutele dei lavoratori[22]. Le parti sociali, dal canto loro, sono autorizzate ad esercitare l'eventuale deroga alla legge senza essere tenute a rispettare alcun criterio di "ragionevolezza", di cui all'art. 3 Cost. Pertanto, non vi sarà alcuna garanzia che a situazioni differenti venga applicata la medesima deviazione dalla disciplina generale[23].

Se il vantaggio offerto dall'art. 8 vuole essere quello di sperimentare in via temporanea assetti normativi differenti, sarebbe stato preferibile farlo mediante una legge. Quest'ultima, infatti, avrebbe sì consentito di rimodulare la preesistente normativa, ma con certezza ed uniformità piuttosto che con una miriade di varianti *in peius* che, privando la disciplina generale della sua naturale uniformità, danno luogo ad una serie indiscriminata di discipline differenziate e difformi[24]. Solo apparentemente la contrattazione collettiva consentirà di introdurre "ritocchi" e "aggiustamenti" meno traumatici. Allora, non sembra opportuno pagare un prezzo così alto, quale la perdita di uniformità, poiché è la legge lo strumento più adeguato allo scopo avuto di mira[25].

L'unico tentativo esperibile, a tal punto, potrebbe essere quello di tentare una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 8 al fine di salvaguardarne la legittimità costituzionale, integrandone il contenuto con il richiamo che la stessa norma fa all'Accordo interconfederale. In tal modo i soli contratti aziendali "in deroga" alla legge ammessi, sarebbero quelli adottati entro i limiti che sono stati fissati dalle stesse parti sociali[26].

Tratto da "La contrattazione collettiva aziendale" Federica MINOLFI, Roma 2017, Collana Massimo D'Antona – Lavoro e Diritto.

Note

[1] Alcuni, infatti, osservano come in realtà con l'Accordo del 2011 le parti si siano limitate ad offrire una soluzione al solo problema del dissenso sindacale, che si manifesti in sede di stipula del contratto aziendale da parte di una delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale. In tal modo, le parti si sarebbero limitate ad incidere sul tema del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, dal quale sarebbe rimasta fuori la delicata questione dell'efficacia dei contratti aziendali. Quanti sostengono una simile lettura dell'Accordo del 2011, continuano a condividere la tesi tradizionale per cui il contratto aziendale quale atto di autonomia privata sta in piedi da solo, anche in assenza di regole legali che consentano di attribuirgli un'efficacia erga omnes. Tali regole non sarebbero affatto necessarie, trovando soluzione il relativo problema dell'efficacia soggettiva all'interno del medesimo sistema sindacale di fatto, almeno fintantoché persiste l'unità di azione sindacale. Pertanto, l'unico problema cui occorre dare una tempestiva soluzione, pena la paralisi del sistema, sarebbe solo quello del rilievo che debba assumere un eventuale dissenso sindacale. Cfr. FERRANTE V., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Opinioni a confronto,* in RGL, 2011, n. 3, pp. 661-662.

[2] Tra i primi commenti all'Accordo interconfederale v. FONTANA G., *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento "a caldo",* in RIDL, 2011, n. 3, pp. 321 ss.

[3] In effetti, già nel Protocollo del 1993 le parti avevano espresso l'auspicio che venisse realizzato *"un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori",* mentre da parte sua il Governo si impegnava *"ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia erga omnes, nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende"* (v. punto 2, par. rappresentanze sindacali lett. F del Protocollo). Entrambe le previsioni erano rimaste inattuate, così l'intento era stato riproposto con l'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009, nell'ambito del quale le parti per l'introduzione delle regole sulla misurazione della rappresentatività sindacale, da effettuarsi eventualmente mediante certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale in ossequio al principio di proporzionalità di cui all'art. 39, comma 4 Cost., avevano rinviato ad un successivo e specifico accordo interconfederale (V. punto 7.1 *rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva* dell'AI 2009). Il cerchio si è chiuso con l'Accordo del 2011, ove le parti premettono innanzitutto che *"è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori"*. Con riguardo al settore privato, si ritiene che sia più opportuno affidare l'introduzione delle regole relative alla misurazione della rappresentatività sindacale alle stesse parti sociali, come del resto lo sarebbe stato anche nel settore pubblico, ove invece la materia è stata regolata legislativamente fin dalle prime riforme degli anni novanta tese alla privatizzazione del pubblico impiego, poiché lì la medesima esigenza si è dovuta scontrare con l'incapacità delle parti di offrire in sede sindacale una soluzione autonoma e condivisa al problema. In tale logica di autonomia del sistema di relazioni industriali si pone il medesimo Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 che detta le nuove regole in materia di rappresentatività, cui si ricollega l'efficacia generale dei contratti collettivi aziendali. In altri termini, l'Accordo rappresenta la piena espressione del potere normativo dei soggetti dell'ordinamento intersindacale italiano. Cfr. SCARPELLI F., *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore,* in *RGL,* 2011, n. 3, pp. 641-643. Diversamente, una parte autorevole benché minoritaria della dottrina, pur ritenendo apprezzabile la premessa delle parti, resta ancora sorpresa dalla circostanza che una materia così delicata, quale quella della rappresentatività sindacale, venga affidata alla regolazione dell'autonomia collettiva, piuttosto che ad un intervento del legislatore. Si resta poi ancor più meravigliati della scelta fatta dalle parti collettive di intervenire con un accordo interconfederale, piuttosto che con una regolamentazione sindacale. Così CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?,* in WP CSDLE *"Massimo D'Antona",* n. 125/2011, p. 10. V. anche SANTORO-PASSARELLI G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio,* in *RIDL,* 2010, n. 3, pp. 519-520 che, ancor prima che fosse adottato l'Accordo del 2011, si era già pronunciato a favore di un intervento legislativo per risolvere il problema del dissenso sindacale. Egli aveva indicato quale unica strada percorribile quella di una revisione dell'art. 39, Comma 4 Cost., pur senza stravolgerne il significato. L'autore aveva infatti prospettato l'eventualità di mantenere quell'equilibrio tra principio sindacale e di maggioranza previsto dalla norma costituzionale, in virtù del quale solo i contratti firmati dalle organizzazioni sindacali maggioritarie potranno avere efficacia *erga omnes*.

[4] CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?,* cit., p. 2.

[5] V. RICCI M., *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 D.L. n. 138/2011,* in CARINCI F. (a cura di) *Contrattazione in deroga,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, pp. 77-78.

[6] L'Accordo interconfederale, stipulato il 28 giugno 2011, sarà poi sottoscritto il successivo 21 settembre da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

[7] La Cisl si è storicamente opposta all'introduzione di un criterio di misurazione della rappresentatività sindacale che facesse riferimento ai dati di iscrizione sindacale, poiché tale meccanismo, seppur rispettoso del principio di proporzionalità di cui al comma 4 dell'art. 39 Cost, implica il conteggio delle deleghe che i lavoratori del settore conferiscono a ciascuna organizzazione e pertanto è in

grado di rivelare la reale forza rappresentativa dei sindacati che fino ad allora avevano beneficiato della maggiore rappresentatività presunta. L'introduzione di un simile criterio, pertanto, avrebbe comportato per la Cisl perdite in termini di capacità rappresentativa, tanto nei confronti delle controparti sindacali quanto degli associati, rilevandone la debolezza sindacale rispetto alla maggiore confederazione, ovvero la Cgil.

[8] Ancora più significativo è che l'unità sindacale venga ritrovata anche con riguardo ad una delle questioni che più aveva contribuito ai dissensi sindacali del 2009. In tal senso v. LIEBMAN S., *Sistema sindacale di "fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività,* in *ADL,* 2011, n. 6, p. 1283.

[9] Cfr. GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni industriali,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 277; nonché cfr. CARINCI F., L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?, cit., p. 22.

[10] Con la famosa "lettera" che la Banca Centrale Europea ha inviato al Governo italiano, l'acquisto dei titoli di Stato italiani è stato subordinato al rispetto di una serie di presupposti economici e finanziari.

[11] L'Accordo interconfederale si è limitato ad introdurre un'efficacia generale limitata ai contratti aziendali, poiché non avrebbe potuto fare diversamente. L'efficacia delle sue disposizioni resterebbe pertanto circoscritta alle sole confederazioni, nonché alle organizzazioni sindacali a queste ultimi affiliate che hanno firmato la medesima intesa. Con l'art. 8 del D.L. n. 138/2011, poi convertito nella legge n.148/2011, si è inteso rendere tali regole vincolanti per l'intero ordinamento giuridico e non solo per quello sindacale, approdando in tal modo ad una vera e propria efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali. Il problema che si pone è piuttosto su quale debba essere il criterio maggioritario da prendere a riferimento, questione che verrà poi risolta qualche tempo più tardi dal Testo Unico.

[12] Cfr. CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore, Introduzione a* CARINCI F. (a cura di), Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011, Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 21.

[13] Alcuni hanno infatti parlato al riguardo di un intervento a "gamba tesa" del legislatore nel sistema di relazioni industriali. V. SCARPELLI F., *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore,* cit., p. 643. A parere dell'a. si tratterebbe di un'inopportuna ingerenza del legislatore nel sistema di regole autonomamente definito dai soggetti collettivi.

[14] Cfr. ZOLI C. *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 D.L. n. 138/2011,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 153; nonché cfr. CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore,* cit., pp. 66 ss. In senso difforme cfr. PERULLI A. – SPEZIALE V., *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del Lavoro,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, pp. 210-211. Questi ultimi due autori, pur riconoscendo che la legge ha "invaso" un ambito di competenza proprio dell'autonomia collettiva, ritengono che nel caso di specie non vi sia alcun contrasto con il primo comma dell'art. 39 Cost., la cui violazione implicherebbe che le parti sociali fossero "espropriate" delle loro funzioni essenziali. L'art. 8 ha invece "valorizzato" il potere dell'autonomia collettiva, legittimata a derogare non solo ai contratti collettivi di livello superiore ma anche alla legge. Sebbene il legislatore abbia dettato nuove regole in materia, nulla infatti vieterà alle parti, se lo riterranno opportuno, di intervenire per disciplinare diversamente ed in aggiunta all'art. 8 il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello. A metà strada si colloca invece la tesi sostenuta da Bavaro, per il quale è vero sì che il legislatore è intervenuto a regolare il rapporto gerarchico tra i livelli contrattuali ma nulla esclude che le parti, nell'esercizio della loro autonomia, possano regolarlo in maniera diversa. Fintantoché i criteri di "uscita" previsti dal sistema intersindacale coincidono con quelli dell'art. 8, non si pone alcun problema in termini di libertà sindacale. Nel momento in cui, invece, si consentono deroghe conformi all'art. 8 ma in contrasto con il sistema di raccordi previsto dal contratto nazionale, senza che a tale violazione venga ricollegata alcuna conseguenza sul piano del sistema contrattuale quale l'estromissione dal sistema stesso delle parti che lo hanno violato, allora sì che si è in presenza di una lesione della libertà sindacale. Pertanto, egli esclude che l'art. 8 violi la libertà sindacale nei limiti in cui i criteri legali coincidano con quelli autonomamente definiti dalle parti, salvo che esse scelgano liberamente di porsi del tutto al di fuori del sistema contrattuale. Cfr. BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato,* Cacucci, Bari, 2012, pp. 162-167. Ammette invece la legittimità costituzione dell'art. 8, ma solo nei limiti in cui la regolamentazione eteronoma del rapporto tra i livelli contrattuali sia funzionale a dare attuazione alla seconda parte dell'art. 39 Cost., LECCESE V., *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale,* Relazione al XVII convegno nazionale AIDLaSS, Pisa, 2012, pp. 18-21.

[15] In virtù di tale conformazione eteronoma è possibile dedurre, a maggior ragione, la diretta violazione del principio di libertà sindacale di cui all'art. 39, comma 1, Cost. cfr. CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore,* cit., p. 64; nonché cfr. SANTORO-PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e at. 8 D.L. n. 138/2011 conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze,* in *ADL,* 2011, n. 6, p. 1245.

[16] In tal senso v. TOSI P., *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro,

Ipsoa, Milano, 2012, p. 134; GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni industriali,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 277; VENEZIANI B., *Contrattazione collettiva di prossimità e art. 8 della legge n. 148/2011. Presentazione,* in *RGL,* 2012, n. 3, p. 455. In ordine alla violazione del principio di libertà sindacale, *ex* art. 39, comma 1, Cost. v. SCARPELLI F., *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore,* cit., p. 657. Diversamente v. PERULLI A. – SPEZIALE V., *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del Lavoro,* cit., p. 211, i quali ritengono che il legislatore non sia intervenuto direttamente sui contenuti della contrattazione collettiva, ma si sia limitato a disciplinare l'autonomo potere regolatorio delle parti sociali in materia. Cfr. FERRANTE V., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Opinioni a confronto,* cit., pp. 665-669.

[17] In tal senso v. PERULLI A. – SPEZIALE V., *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del Lavoro,* cit., pp. 171-177; v. anche DE LUCA TAMAJO R., *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 293.

[18] La riduzione della rigidità normativa implica un complessivo ridimensionamento delle tutele che circondano il lavoratore, che avrà quale principale conseguenza un generale peggioramento delle condizioni di lavoro. Che questo sia l'effetto che poi in concreto si produca risulta dal disegno di legge per il cd. Statuto dei lavori, presentato ufficialmente dal governo il 31 luglio 2010 e poi successivamente abbandonato, nonché dalla cd. riforma Fornero del 2012.

[19] Cfr. BARBIERI M., *Il rapporto tra l'art. 8 e l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011,* in *RGL,* 2011, n. 3, pp. 464-465.

[20] Cfr. FERRARO G., *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato,* in RGL, 2012, n. 3, p. 473, secondo il quale dalla frammentazione dell'architettura contrattuale in una miriade di accordi settoriali o microsettoriali si evincerebbe come il legislatore abbia assunto quale parametro di riferimento il modello di relazioni industriali nordamericano o canadese, tutto incentrato sulla sola contrattazione aziendale, che nulla ha a che vedere per tradizioni ed esperienza con quello italiano.

[21] La circostanza che la disciplina potrebbe essere differente anche all'interno della medesima impresa implica il venir meno in via definitiva della funzione di uniformità assolta dal ccnl, con la conseguente impossibilità per i giudici di far riferimento al ccnl di categoria per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, ex art. 36 Cost. Cfr. SANTORO-PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e at. 8 D.L. n. 138/2011 conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze,* cit., p. 1244.

[22] Cfr. LASSANDARI A., *Il limite del "rispetto della Costituzione",* in *RGL,* 2012, n. 3, p. 503.

[23] In tal senso v. CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore,* op. ult. cit., pp. 68-69; v. anche GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni industriali,* cit., p. 277. Secondo l'opinione di un altro autore sono le stesse finalità indicate dall'art. 8, molte delle quali sono dirette a creare nuova occupazione, a rendere inutile qualunque controllo in merito alla razionalità giuridica delle deroghe. Nell'ottica del legislatore, il fine occupazione giustifica oggettivamente qualsiasi deroga, senza che il giudice sia chiamato a valutarne la ragionevolezza. Così BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato,* op. cit., pp. 148-151.
L'incompatibilità con l'art. 3 Cost. è sollevata anche da parte di quanti difendono l'art. 8, in virtù dei vantaggi che tale norma sarebbe in grado di offrire ad imprese e lavoratori in termini di scambi virtuosi; così DE LUCA TAMAJO R., *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità,* cit., p. 295. Il contrasto con l'art. 3 Cost. si realizza anche sotto un altro profilo, quello della violazione del più generale principio di eguaglianza. Non si vede come la facoltà di derogare alla legge, legittimando un diritto del lavoro "diseguale", possa essere attribuita al solo livello decentrato di negoziazione e non anche alla contrattazione di categoria, storicamente perno del sistema di relazioni industriali. Sul punto cfr. FERRARO G., *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato,* in RGL, 2012, n. 3, p. 474; nonché cfr. ZOLI C. *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 D.L. n. 138/2011,* cit., p. 154.

[24] Cfr. CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore,* op. ult. cit., p. 68.

[25] In tal senso v. LASSANDARI A., *Il limite del "rispetto della Costituzione",* cit., p. 519; FERRARO G., *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato,* cit., p.479.

[26] Sul punto v. TOSI P., *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale,* cit., p. 135. Un autore, pur condividendo simile conclusione, ha ritenuto necessario l'intervento della Corte Costituzionale per integrare il contenuto della norma con le regole previste dall'ordinamento intersindacale. Così ZOLI C. *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 D.L. n. 138/2011,* cit., p. 153-154. Altra parte della dottrina si discosta invece da una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 8. Per tali autori non vi sarebbe alternativa, se non una correzione del testo al fine di renderlo compatibile con la Costituzione e con l'assetto contrattuale voluto dalle parti sociali. Cfr. GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni industriali,* cit., p. 278; nonché cfr. PESSI R., *La contrattazione in deroga. Problematica,* in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011,* Collana Leggi e Lavoro, Ipsoa, Milano, 2012, p. 323.

[*] Avvocato presso il Consiglio dell'Ordine di Parigi e specializzata in diritto del lavoro. Vincitrice del Premio Massimo D'Antona 2015