

GUIDO VIDIRI

Presidente della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione

L'ART. 8 DELLA LEGGE N. 148 DEL 2011: UN NUOVO ASSETTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI?

SOMMARIO: 1. L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e l'art. 8 l. 148/2011. — 2. L'art. 8 l. 148/2011 ed il «positivismo giuridico». — 3. La dottrina giuslavoristica tra «costituzionalisti» e «sindacalisti». — 4. La natura dei contratti collettivi ed il rapporto tra contratto nazionale e contratto aziendale. — 5. I contratti aziendali *erga omnes* e l'art. 39 Cost. — 6. L'art. 8 l. 148/2011 tra «luci» ed «ombre». — 7. Verso un nuovo assetto delle relazioni industriali?.

1. *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e l'art. 8 l. 148/2011.* — Una delle più significative novità, e nello stesso tempo la più discussa, della legge 14 settembre 2011 n. 148 (recante «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo») è certo il disposto dell'art. 8 — preceduto dalla sigla dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, dapprima firmato dalla Cisl, Uil, Ugl e di poi con modifiche anche dalla Cgil il 21 settembre 2011 (1) — in base al quale i cd. contratti di prossimità, oltre a regolare le materie ad essi delegate espressamente dai contratti collettivi nazionali di lavoro o dalla legge, possono ora, in un ottica di accrescimento della loro operatività, disciplinare le specifiche ma-

(1) Con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 Confindustria e le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno stabilito le regole per certificare la loro rappresentatività ed hanno poi previsto l'efficacia per tutti i lavoratori e la vincolatività — per tutte le associazioni sindacali aderenti all'accordo — dei contratti collettivi firmati a maggioranza con lo scopo di gestire direttamente ed efficacemente attraverso la formula pattizia le relazioni industriali limitando in tal modo interventi volti a regolarne dall'alto le relative dinamiche.

terie espressamente indicate nel comma 2, anche in deroga alla legge ed ai contratti collettivi nazionali, restando sempre fermo il «rispetto della Costituzione», nonché dei «vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro» (2).

I contratti aziendali e territoriali, quindi, se sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) possono ora con effetti *erga omnes* (e cioè con una vincolatività per tutti i lavoratori interessati) riguardare una ampio spettro della regolamentazione delle materie inerenti alla organizzazione del lavoro ed incidenti sulla produzione, facendo anche riferimento a momenti rilevanti del rapporto di lavoro: quali le mansioni, la classificazione e l'inquadramento del personale ed ancora l'orario e le modalità di assunzione, sino alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro ed alle conseguenze del recesso del rapporto (3).

La norma ora scrutinata non poteva che essere oggetto di opinioni divergenti perché essa incide profondamente sul futuro assetto delle relazioni industriali e, conseguentemente, era ineluttabile che provocasse un vivace dibattito ed una diversità di tesi, correlate in qualche misura al ruolo che si intende oggi assegnare al sindacato anche al fine di parametrarne i compiti sul mutato contesto in cui esso opera, e ciò attraverso un rafforzamento della contrattazione a livello territoriale ed un depotenziamento di quella nazionale.

2. *L'art. 8 l. 148/2011 ed il «positivismo giuridico».* — Intorno agli anni 30 del secolo scorso, nella prefazione alla sua opera «Lineamenti della teoria pura del diritto», Hans Kelsen eviden-

(2) Cfr. a tale riguardo il comma *2bis* dell'art. 8 della legge n. 148, inserito in sede di conversione del d.l. n. 138 del 2011.

(3) Le specifiche intese a livello territoriale tra le parti sociali non possono poi alla stregua della lettera del co. 2 dell'art. 8 della legge 148/2011 modificare in ragione degli interessi aventi copertura costituzionale, la disciplina legale in tema di licenziamento discriminatorio, di licenziamento in costanza di matrimonio, di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, di licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore e di licenziamento in caso di adozione o affidamento.

ziava che lo scopo della sua dottrina era quello di «elevare la giurisprudenza, che palesemente od occultamente, si dissolveva quasi del tutto nel ragionamento politico-giuridico, alla altezza di una scienza autentica» nonché «di sviluppare le sue tendenze dirette non alla creazione, ma esclusivamente alla conoscenza del diritto e di avvicinare il più possibile i suoi risultati all'ideale della scienza: oggettività ed esattezza» (4).

La teoria del diritto puro, non influenzato cioè da profili sociologici o politici ed agli antipodi del giusnaturalismo — che anche in tempi risalenti ha provocato in Italia una reazione vivacissima da parte di autorevoli studiosi (5) — non poteva che trovare nella realtà fattuale una netta e radicale smentita in una materia socialmente sensibile, quale appunto quella sindacale, in cui le organizzazioni di categoria e la normativa che ne disciplina le attività sono state, per la rilevanza degli interessi coinvolti, spesso condizionate da contrapposte ideologie ed opzioni politiche.

Ed anche attualmente la realtà fattuale che si vive nelle aule di giustizia, laddove si discutono tematiche di diritto sindacale, attesta in maniera chiara come non possa essere accreditata la suddetta teoria positivista, ma quella crociana del diritto, non come scienza pura ma come scienza pratica, il che rende il terreno della interpretazione delle norme sindacali particolarmente scivoloso, per essere il giurista, in questa più che in altre materie, esposto al pericolo di rimanere pesantemente condizionato — anche a seguito di un invasivo circuito mass-mediatico — da secolari pregiudizi con il pericolo di disattendere la volontà del legislatore e di contribuire per tale via al formarsi di una giurisprudenza mutevole e con ricadute pregiudizievoli per la certezza del diritto.

Quanto ora detto e pur in presenza di un testo normativo sotto vari aspetti lacunoso, ambiguo e nel complesso poco chiaro, non ha

(4) In tali termini vedi la *Prefazione* (Ginevra, 1934) dello stesso Hans Kelsen, in *Lineamenti di dottrina pura del diritto*, Einaudi, 2011, 44.

(5) Per una breve sintesi delle aspre critiche mosse alla concezione del Kelsen vedi la *Prefazione* di R. TREVES (Milano 1967), in *Lineamenti di dottrina cit.*, 18-19, che richiama al riguardo un saggio di G. CAPOGRASSI, *Impressioni su Kelsen* (tradotto e pubblicato nella *Rivista trimestrale di diritto pubblico* del 1952) che ebbe ad osservare come la suddetta concezione sembrava escogitata apposta «per rivestire *a priori* della santa veste del diritto tutte le più arbitrarie invenzioni della forza».

però impedito che sulla *ratio* della norma in esame si sia formato una diffusa opinione volta a riconoscere che tale *ratio* vada comunque individuata nel rendere più leggero il contratto nazionale sulla parte normativa, nel facilitare lo scambio tra salario e flessibilità a livello di singola impresa, cioè nei luoghi di lavoro, e nel potere siglare, sempre a livello di impresa, intese modificative degli accordi nazionali (6).

3. *La dottrina giuslavoristica tra «costituzionalisti» e «sindacalisti»*. — Nella metà degli anni 70 del secolo scorso, fu rilevato come le problematiche sull'ambito applicativo del contratto collettivo nazionale nonché quelle sui poteri rappresentativi del sindacato, avessero acquistato particolare rilievo a seguito di un periodo di recessione economica, nel quale alla difficoltà dei lavoratori, che avevano visto ridurre in termini reali le loro retribuzioni, si erano aggiunte una estesa disoccupazione e una degradante sottoccupazione.

Fu rimarcato in tale difficile contesto come si fosse delineato nella dottrina giuslavoristica e nella giurisprudenza un contrasto tra i sostenitori della linea cd. costituzionalistica — orientati verso il garantismo individuale e contrari a legittimare l'incidenza della autonomia collettiva sulle posizioni giuridiche individuali — ed i sostenitori della linea «sindacalista», favorevoli invece al primato degli interessi collettivi e disposti, quindi, a sacrificare, a vantaggio di questi, i diritti acquisiti dai singoli lavoratori (7).

In epoca successiva, e precisamente intorno agli anni 1980-1990, per accreditare un nuovo sistema delle relazioni industriali

(6) Cfr. sulla *ratio* dell'art. 8 tra gli altri: C. DELL'ARINGA, *Brutto segnale così si rompe un percorso unitario*, *Il sole 24 Ore* del 4 ottobre 2011, 2, che dopo avere enumerato le innovazioni apportate dall'art. 8 nel rapporto tra i diversi livelli contrattuali, si chiede se le parti sociali vorranno in un clima di relazioni sindacali, un poco meno conflittuale, modificare a livello aziendale — anche per quanto riguarda la regolamentazione dettata dall'art. 18 l. 20 maggio 1970 n. 300 — il precedente quadro normativo.

(7) Sul punto vedi: G. VIDIRI, *Poteri del sindacato ed efficacia della contrattazione collettiva*, *GC*, 1995, II, 437 e nt. 1, che ricorda come espressione emblematica di tale contrasto l'elaborazione dottrinarina formatasi intorno al celebre «caso Alfa», in relazione al quale si rinvia per tutti a: R. SCOGNAMIGLIO, *Sul caso giudiziario dei cassaintegrati dell'Alfa Romeo*, *q. Riv.*, 1982, II, 910 ss.; G. PERA, *Le ordinanze milanesi per i cassaintegrati dell'Alfa Romeo*, *GC*, 1982, I, 2491 ss., cui adde in argomento G. GHEZZI, *L'intervento del giudice nel conflitto industriale*, *DLRI*, 1983, 489 ss.

ed anche per spostare l'azione sindacale da una accesa politica conflittuale ad una più estesa collaborazione con le forze governative ed imprenditoriali, si è cercato di sperimentare con maggiore condivisione forme di «neo-contrattualismo» o di «concertazione sociale», volte ad incentivare strumenti di decisione congiunta e di negoziazione trilaterale tra Stato, sindacato dei lavoratori ed associazioni imprenditoriali (8), che se hanno l'indubbio merito di determinare una caduta della conflittualità sociale e, contestualmente, una migliore governabilità delle relazioni industriali e con essa un più vasto consenso sulle scelte operate per raggiungere obiettivi di indubbia rilevanza sul piano socio-economico (riduzione del deficit pubblico; lotta all'inflazione; espansione produttiva; crescita dell'occupazione), nello stesso tempo però finiscono per determinare non trascurabili inconvenienti sul piano politico-istituzionale. Ed infatti le suddette prassi concertative finiscono per fare sorgere seri dubbi sul versante costituzionale, dovendosi ravvisare in esse una limitazione concreta delle funzioni del Parlamento, con il ridimensionamento del suo ruolo di legislatore in quello ben più modesto di organo di mera ratifica di scelte prese in altre sedi (9); e per di più favoriscono i gruppi collettivi già organizzati, ammessi al tavolo delle trattative, con l'effetto di ostacolare in tal modo la formazione di nuove forze sindacali, capaci di liberarsi da radicate ottiche corporative volte a graduare l'interesse e la portata della propria azione sul numero dei propri affiliati con non rare ricadute a danno della intera collettività dei lavoratori (10).

I noti e tragici eventi che hanno tristemente caratterizzato l'inizio del nuovo secolo, la globalizzazione dei mercati — accom-

(8) Per il perseguimento di un raffreddamento della conflittualità tra le parti sociali attraverso una costante opera di mediazione delle forze governative vedi: il cd. accordo Scotti del 22 gennaio 1983 (su cui tra gli altri: A. CESSARI, *Pluralismo, neo-corporativismo e neo contrattualismo*, q. Riv., 1983, I, 186) ed, in epoca meno risalente, i due accordi triangolari del 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993 (su cui per tutti: P. ALLEVA, *L'accordo del 23 luglio 1993: una analisi critica*, RGL, 1993, I, 215 ss., nonché M. ROCCELLA, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, *ivi*, 263 ss.).

(9) In tali termini G. VIDIRI, *Poteri del sindacato cit.*, 437-438.

(10) Per il rilievo che la concertazione sociale favorisce i gruppi collettivi organizzati vedi: M. RICCI, *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, RGL, 1993, I, 279 ss.

pagnatasi in tutto l'Occidente ad una aumento della disoccupazione e ad una diminuzione della produzione e con essa dei salari — le crisi finanziarie a cui non è estraneo un certo malgoverno di alcune imprese, accusate di cercare nei mercati azionari gratificazioni patrimoniali immediate in alcun modo giustificate dall'effettiva loro consistenza patrimoniale (11), — hanno portato a rinnovare seppure su nuove basi rispetto agli anni 70 del 900 — il dibattito tra i cosiddetti «costituzionalisti» ed i «sindacalisti», volti — seppure sulla base di opposte visioni — a perseguire soluzioni volte ad un assetto delle relazioni industriali capace di porre un argine ad una crisi economica a fronte della cui gravità si oscilla tra forte pessimismo e speranzoso ottimismo (12).

4. *La natura dei contratti collettivi ed il rapporto tra contratto nazionale e contratto aziendale.* — Al fine di un ordinato *iter* argo-

(11) Per un esame approfondito dei costi sociali ricollegabili ad un governo delle imprese, che pongano in cima alle loro priorità la massimizzazione del valore per gli azionisti, quali che siano le conseguenze a carico degli altri portatori di interessi cfr.: L. GALLINO, *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, 2005, 151 ss., che annovera tra tali costi anche la produzione di insicurezza socio-economica mediante la precarizzazione del rapporto di lavoro e la moltiplicazione del lavoro informale; l'adozione di pratiche ostili alle organizzazioni sindacali; l'esternalizzazione dei costi sociali e ambientali generati dalla costruzione nello spazio di lunghissime catene di creazione del lavoro che ampliano a dismisura, su scala globale, i flussi di materie prime, semilavorati e componenti da trasferire tra le unità produttive.

(12) Intravede nel futuro l'incubo della stagnazione più l'inflazione, E. BERSELLI, *L'economia giusta*, Einaudi, 2010, 99, che dopo avere detto che «la stagnazione l'abbiamo già, anzi, abbiamo visto la decrescita», aggiunge poi che invece: «per l'inflazione aspettiamo». Per una visione più ottimistica cfr.: G. TREMONTI, *La paura e la speranza*, Mondadori, 2008, 61 ss., che indica per il nostro Paese un nuovo tipo di politica, fondata su un catalogo di valori forti, che, nella speranza di non tradire il pensiero dell'autore, possono riassumersi nel ritorno ad una visione antica della società, improntata a principi e a doveri; in un recupero della autorità per il quale servono leggi che ristabiliscano in tutte le pubbliche amministrazioni le antiche linee verticali della gerarchia; in un nuovo ordine giuridico, che non si basi più sulla «apparenza» di regole formali e di sanzioni scritte, ma non applicate, e capaci quindi di trasformare i nostri codici in «gridari»; nella valorizzazione della responsabilità, che porti ad affrontare la sfida non di smontare il vecchio *Welfare State* ma di costruirne uno diverso, essenzialmente passando dalla massa alla persona; ed infine in un federalismo che con la difesa delle nostre identità tradizionali, storiche e di base, valga a sostituire il calante senso del «dovere» verso lo Stato-nazione con la forma politica di una nuova responsabilità.

mentativo sembra opportuno un pur breve *excursus* sugli approdi dottrinari e giurisprudenziali sulla natura del contratto collettivo e sul rapporto tra contratto nazionale di categoria e contratto aziendale.

È stato più volte ribadito dai giudici di legittimità che la concorrenza tra discipline dettate dai contratti collettivi nazionali — ciascuno relativa ad una certa categoria — e contratti territoriali non nazionali (es: provinciali) ed aziendali, ovvero, più in generale, tra contratti collettivi di diverso livello debba essere risolta, non secondo i principi della gerarchia o della specialità, propria delle fonti legislative, ma accertando la effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni delle diverse contrattazioni collettive, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare *in peius* i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c., con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono pertanto ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa contrattuale di uguale o di diverso livello. In altri termini, mentre i diritti già sorti possono essere incisi dai contratti collettivi solo in presenza di uno specifico mandato o di una successiva ratifica da parte dei singoli lavoratori, possono subire invece modifiche anche *in peius* dalla contrattazione aziendale quelle situazioni future o in via di consolidamento, che sono frequenti nel contratto di lavoro, da cui scaturisce un rapporto di durata con prestazioni ad esecuzione periodica o continuativa, autonome tra loro e suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi (13). Al riguardo è stato anche rilevato come il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, si caratterizzi in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), per cui seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli con-

(13) Cfr. in tali sensi: Cass. 12 febbraio 2000, n. 1517, *GC*, 2000, I, 1671 e *FI*, 2000, I, 1539, nt. BELLOCCHI, cui *adde*, *ex plurimis*, Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, *NGL*, 2011, 15; Cass. 29 settembre 2009, n. 20838; Cass. 7 febbraio 2004, n. 2362, *ivi*, 2004, 697.

trattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra di loro per la loro distinta natura ed operatività, con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro ambito territoriale (14).

La descritta regolamentazione del rapporto tra diversi livelli contrattuali è significativa espressione della autonomia negoziale del sindacato e della sua natura privatistica, che conseguono alla soppressione dell'ordinamento corporativo (15) — nel quale veniva al sindacato attribuita la rappresentanza giuridica di diritto pubblico e quella legale delle categorie professionali — ed al completo ancoraggio all'area del diritto privato delle organizzazioni sindacali che si configurano — come i partiti politici — quali associazioni non riconosciute che, pur non avendo personalità giuridica, rappresentano dei soggetti dotati di autonomia patrimoniale, come tali sottoposti alla relativa disciplina codicistica (artt. 36 e ss. c.c.) (16).

(14) Cfr. al riguardo Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, *MGL*, 2008, nt. BLOTTA, che ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto che il contratto aziendale, applicato da un'azienda di trasporti, non potesse essere disdetto se non attraverso una rivisitazione dell'intero e generalizzato contenuto della contrattazione collettiva, finendo con il disconoscere l'autonomia del contratto aziendale.

(15) Per una breve, e tuttavia chiara, ricostruzione della natura e dei compiti nell'ordinamento corporativo del sindacato — cui venivano attribuite la rappresentanza giuridica di diritto pubblico e quella legale delle categorie professionali (individuate per legge in relazione ai diversi settori merceologici della produzione), e cioè di tutti i soggetti che in tali settori operavano — vedi G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 1994, 133 ss.; M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, 1994, 8 ss.

(16) Sulla base del potere rappresentativo del sindacato — derivante dal mandato che il lavoratore, all'atto di associarsi, conferisce all'organizzazione per agire in conto ed in nome proprio — e su quello di autoregolamentazione dei propri interessi, spettante a ciascuna associazione di diritto privato, si è ritenuto tra l'altro che il contratto collettivo vada interpretato alla stregua di canoni ermeneutici codicistici (cfr. *ex plurimis*: Cass. 10 giugno 2008, n. 15339, cui *adde* con riferimento ai contratti collettivi pubblici Cass. 6 febbraio 2008, n. 2772); si è riconosciuta l'estensione del contratto collettivo anche ai non iscritti al sindacato in presenza di un comportamento concludente delle parti del contratto individuale, e cioè della loro esplicita adesione (attraverso un richiamo espresso alla normativa contrattualistica) o implicita (attraverso la concreta attuazione delle clausole contrattuali) al contratto stesso (cfr. tra le tante: Cass. 30 gennaio 1992,

5. *I contratti aziendali erga omnes e l'art. 39 Cost.* — Nel riassumere quello che nel tempo è stato lo sviluppo della contrattazione nazionale ed aziendale nel nostro Paese si è rimarcato che intorno alla seconda metà degli anni 70 il già ricordato deterioramento della situazione economica ha costretto i sindacati dei lavoratori a farsi carico sia dei problemi microeconomici della crisi e riconversione delle singole imprese, sia dei problemi macroeconomici dell'intero sistema, e che in tale difficile contesto i contratti aziendali hanno avuto il merito di scambiare la salvezza, talvolta perfino parziale, dell'occupazione con la riduzione del trattamento economico e normativo. E sempre in una direzione ricognitiva di quanto accaduto e con riferimento alla disciplina riguardante il conflitto tra regolamentazioni collettive di diverso livello — giustamente considerato il «problema dei problemi» in materia giuslavoristica (17) — si è poi rilevato come il Protocollo della contrattazione del 23 luglio 1993 prevedeva contratti collettivi nazionali di durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica, che doveva essere coerente con i tassi di infla-

n. 976, *OGI*, 1992, 517, cui *adde* più di recente Cass. 5 maggio 2004, n. 8565, *q. Riv.*, 2005, II, 80, nt. GRECO; Cass. 6 luglio 2002, n. 9855; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665, *GC*, 1997, I, 1199, nt. PERA); si è affermato che la scadenza di durata del contratto collettivo — non vigendo più il principio dell'ultrattività del contratto corporativo *ex art. 2074 c.c.* — opera esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti per cui le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, anche se, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la tutela assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto (cfr. Cass., S.U., 30 maggio 2005 n. 11325, *MGL*, 2005, 590, nt. GRAMICCIA; *NGCC*, 2006, I, 486, nt. DURANTE, e da ultimo: Cass. 7 ottobre 2010, n. 20784); ed ancora si è stabilito con riferimento ai contratti collettivi la regola della loro libertà di forma (cfr.: Cass., S.U., 22 marzo 1995, n. 3318, *FI*, 1995, I, 1138). Sulle numerose problematiche di diritto sindacale scaturenti dalla natura privatistica della contrattazione collettiva vedi *amplius*: G. VIDIRI, *Poteri del sindacato cit.*, 444 ss.

(17) Sul concorso tra contratto di diverso livello vedi tra gli altri M. GRANDI, *Sul concorso conflitto tra regolamentazioni contrattuali collettive di diverso livello*, *GC*, 1983, I, 2719-2120, che nel condividere l'indirizzo giurisprudenziale — secondo cui il criterio dell'applicazione del contratto collettivo più recente applicabile nella successione di contratti dello stesso livello debba estendersi anche nella ipotesi che la successione avvenga tra contratti di diverso livello — addebita allo stesso di essere troppo schematico perché ignora in particolar modo «la complessa e variegata logica che presiede allo sviluppo dei processi produttivi integrativi del regolamento collettivo».

zione programmata, e come i collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali) di durata quadriennale fossero limitati alle sole materie stabilite dal contratto nazionale, con la previsione che le eventuali erogazioni retributive pattuite a livello aziendale dovessero essere correlate ad incrementi di produttività e qualità, escludendosi però gli istituti ripetitivi di quelli del contratto nazionale (18). Ed al riguardo è stato anche ricordato come già nel Protocollo summenzionato «le parti auspicavano un intervento legislativo, finalizzato, a una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali», che fossero espressione della «maggioranza dei lavoratori» (19).

A ben vedere la presa d'atto agli inizi del nuovo secolo del pericolo di stagnazione della nostra economica e di quella dei Paesi occidentali — a seguito di un accentuato calo della produzione comportante una crescita della disoccupazione, e soprattutto nel nostro Paese di quella giovanile e femminile — la concorrenza di Stati emergenti in un mercato globalizzato e una diffusa consapevolezza che fosse necessario attenuare la originaria rigidità del rapporto lavorativo hanno portato a connotare gradatamente di maggiore flessibilità detto rapporto in ogni sua fase (in entrata, nello svolgimento ed in uscita) attraverso un percorso innovativo che, dopo avere visto momenti sicuramente qualificanti nella legge Biagi e nel cd. collegato del lavoro, ha da una parte visto realizzato l'auspicio fatto proprio già nel 1993 di assicurare una efficacia generalizzata ai contratti aziendali, attribuendo anche a detti contratti la capacità di operare «anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal co. 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro» (co. 2bis).

Tanto premesso, va subito precisato che, non appare condivisibile la tesi che il recente legislatore — con l'avere previsto una

(18) In tali sensi, con riguardo alla struttura della contrattazione, vedi A. VALLEBONA - A. D'ANDREA, *Contratto collettivo*, in *Il Diritto, Enciclopedia giuridica de Il Sole 24 ore*, IV, Consi-Dep, 2007, 268-269.

(19) Sul punto vedi *amplius*, A. VALLEBONA - A. D'ANDREA, *op. cit.*, 258-259, che evidenziano come l'auspicio contenuto nel protocollo del luglio 1993 fosse stato formulato nella consapevolezza da parte del Governo e delle maggiori organizzazioni sindacali della inesistenza nel vigente ordinamento di contratti collettivi aziendali con efficacia generale nei confronti dei lavoratori dissidenti.

efficacia generalizzata agli accordi aziendali — abbia finito per introdurre nel nostro ordinamento una disposizione di dubbia costituzionalità per non avere tenuto conto che, alla stregua dell'art. 39 Cost., l'efficacia *erga omnes* per «tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» è condizionata ad una specifica ed articolata procedura, non riscontrabile invece nel caso di specie.

Contrariamente a quanto pure è stato sostenuto da più parti ed anche in sede sindacale, sussistono ragioni di carattere storico, che inducono ad escludere con certezza, quanto meno con riferimento ai contratti aziendali (menzionati — a differenza dei contratti territoriali contemplati solo nel testo definitivo dell'art. 8 — sia nell'accordo del 29 giugno 2011 che nel testo originario della norma dell'art. 8) che l'art. 39 Cost. potesse prevedere i suddetti contratti sia per la loro incompatibilità con la natura dell'ordinamento corporativo che si andava ad abrogare, sia perché alla stipulazione ed alla applicazione di un tale genere di pattuizioni si è pervenuti intorno agli anni 60 del secolo scorso, e cioè ben dopo l'entrata in vigore della norma costituzionale, volta a regolare unicamente un contratto collettivo nazionale che, diversamente da quello dell'epoca precedente, fosse espressione di un pluralismo sindacale prima non esistente, e che nello stesso tempo fosse ugualmente dotato di una «efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» (20).

(20) Deve rilevarsi al riguardo che la *ratio* sottesa all'art. 39 Cost. non può non comprendersi se non la si rapporta con l'ordinamento corporativo volto a rappresentare la varie categorie professionali in un sindacato unico ed a legittimare come fonte di diritto il solo contratto nazionale e se non si considera contestualmente che a tale rigido assetto ordinamentale ha invece voluto innovare la suddetta norma riconoscendo, alla stregua del principio di cui al primo comma («L'organizzazione sindacale è libera»), un pluralismo sindacale di organizzazioni la cui autonomia negoziale è ora regolata da principi civilistici, che escludono la comparazione tra fonti legali e fonti collettive. Per di più l'assunto che la norma costituzionale non possa fare riferimento anche ai contratti aziendali trova conforto pure nell'ulteriore rilievo che sino agli anni 60 la contrattazione collettiva è rimasta centralizzata, senza alcun spazio per accordi aziendali, e che solo con l'accordo per l'imprese a partecipazioni statale concluso tra Intersind e Asap del 5 luglio 1962. si è inaugurato di fatto il sistema, poi affermatosi in tutta l'industria anche privata, della contrattazione aziendale, affidata da entrambi i lati alle associazioni territoriali (cfr. in tema A. VALLEBONA - A. D'ANDREA, *op. cit.*, 258 ss., i quali — dopo avere ricostruito nel tempo l'affermarsi della contratta-

Inoltre confortano la tesi della piena legittimità costituzionale di siffatti contratti aziendali *erga omnes* sia una opzione ermeneutica che voglia essere rispettosa della lettera del dettato costituzionale (21) sia i ripetuti interventi della giurisprudenza che non ha mai dubitato che i contratti di gestione — soprattutto frequenti in materia di crisi aziendale o di messa in mobilità *ex art. 4 l. 23 luglio 1991 n. 223* e di trasferimento d'azienda *ex art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428* — possano, come quelli aziendali, avere una efficacia vincolante per tutti i lavoratori operanti in azienda e che — sempre se firmati dalle «associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative» — possano incidere non solo sul versante economico ma anche su quello normativo sino ad impingere — a seguito di specifiche pattuizioni sui criteri di scelta *ex art. 5 l. 223/1991* — sulla stesso diritto dei singoli lavoratori alla prosecuzione dei loro rispettivi rapporti (22).

zione aziendale — escludono però che i contratti aziendali possano avere una efficacia generalizzata tale da vincolare anche i dissidenti per esulare, a loro parere, tali contratti dal disposto, e quindi dal vincolo, dell'art. 39, co. 4, Cost., e non potendo in ogni caso la legge delegare alla contrattazione collettiva funzioni di produzione normativa con efficacia generalizzata).

Le ragioni storiche che si sono evidenziate porterebbero ad escludere l'illegittimità dei contratti territoriali (regionali o provinciali), con efficacia *erga omnes* che hanno anche essi come destinatari gli «appartenenti alle categorie cui i contratti stessi si riferiscono», seppure in ambiti territoriali più ristretti di quelli nazionali.

(21) Ed invero la lettera dell'art. 39 Cost. — con la previsione di un «obbligo di registrazione» da parte dei sindacati e della conseguenziale loro «personalità giuridica», ed infine con il riconoscimento che essi possono stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria «per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» — attesta chiaramente come l'efficacia generalizzata cui la norma fa riferimento non può in alcun modo riguardare i contratti sottoscritti a livello aziendale per essere le intese raggiunte con criterio maggioritario vincolanti unicamente per i lavoratori — anche se dissenzienti — che prestano la loro attività alle dipendenze delle singole imprese destinatarie di dette intese.

(22) Cfr. sul punto C. cost. 30 giugno 1994, n. 358, *FI*, 1994, I, 2307. che ha ritenuto infondata — con riferimento agli art. 3, 39 e 41 Cost. — la questione di illegittimità dell'art. 5, co. 1, legge 23 luglio 1991 n. 223, nella parte in cui prevede che un accordo sindacale possa determinare criteri di scelta dei lavoratori da licenziare diversi da quelli stabiliti dalla legge.

Con riferimento alla giurisprudenza di legittimità sugli accordi di gestione vedi *ex plurimis*: Cass. 25 gennaio 2006, n. 1405, *NGL*, 2006, 209, cui *adde* da ultimo Cass. 27 gennaio 2011, n. 1938.

6. *L'art. 8 l. 148/2011 tra «luci» ed «ombre»*. — La parte contenutistica dell'art. 8, oggetto di pareri in verità eccessivamente critici, è di sicuro quella relativa alla capacità della contrattazione di prossimità di derogare nelle materie di cui al comma 2 non solo i contratti nazionali di lavoro ma anche le disposizioni di legge che disciplinano le suddette materie. Si è infatti affermato che la norma scrutinata, oltre a questioni di costituzionalità collegata alla decretazione d'urgenza, assume un carattere «sovversivo» (23), e si è poi giunti sinanche a sostenere che si sia in presenza di «un mostro giuridico quale la Repubblica italiana non aveva mai visto concepire dai suoi legislatori» (24), e di «una balcanizzazione del diritto del lavoro» (25).

In verità la norma scrutinata, per presentare luci ed ombre, merita una valutazione più articolata.

Non può negarsi che la tecnica normativa si presenti ancora una volta censurabile perché il recente legislatore a seguito dell'accordo del giugno 2011 — volto a regolare la certificazione della rappresentatività — non ha accolto l'occasione per meglio circoscrivere il criterio maggioritario fornendo qualche precisazione sulla nozione di associazioni dei lavoratori «comparativamente più rappresentative», che continua nella realtà fattuale a creare problemi ed incertezze (26).

(23) Cfr. *amplius* P. ALLEVA, *La manovra sul lavoro è sovversiva e incostituzionale*, *Liberazione*, 14 agosto 2011, che ritiene che si sia fatto cattivo uso della decretazione d'urgenza per non ricorrere i requisiti ed i presupposti di cui all'art. 77 Cost. Opinione questa non condivisa da C. MASSIMIANI, *Profili di illegittimità costituzionale dell'art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138 (come convertito dalla l. 14.09.2011, n. 148)*, Intervento nel Convegno organizzato a Catania il 21 ottobre 2011 dall'AGI di Sicilia sul tema *Le Nuove relazioni industriali nel diritto del lavoro che cambia* (1 e 2 del dattiloscritto), che evidenzia come la Corte costituzionale abbia più volte riconosciuto l'urgenza nella decretazione diretta a fronteggiare gravi crisi economiche.

(24) In tali sensi L. GALLINO, *Come abolire il diritto del lavoro*, *La Repubblica*, 15 settembre 2011.

(25) Al riguardo vedi T. TREU, *Vogliono balcanizzare il lavoro*, *Europa*, 5 settembre 2011.

(26) Cfr. al riguardo F. CARINCI - R. DE LUCA TAMAJO - P. TOSI - T. TREU, *Diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, Utet, 2002, 89, i quali hanno osservato che la sequenza dei rinvii al sindacato comparativamente più rappresentativo — di cui la dottrina si è sforzata di fissarne la *ratio* ed i caratteri essenziali — solleva più problemi di quanto ne risolva, ed hanno poi aggiunto che anche a ritenere che la rappresentatività comparata serva ad arginare la competizione intersindacale ed

Per di più, mentre l'art. 8 sembra convalidare a livello normativo quanto statuito dalla consolidata giurisprudenza sugli accordi aziendali, in relazione alla previsione della derogabilità da parte di tali contratti a quelli collettivi nazionali, nella parte in cui statuisce che i primi possono derogare anche le disposizioni di legge presenta invece accentuate difficoltà in sede interpretativa, tanto che ha fatto sorgere ampie e preoccupate riserve perché è stato ritenuto sinanche capace di scardinare il collaudato apparato garantistico del diritto del lavoro attraverso un diverso assetto delle relazioni industriali

Nel difendere invece la norma in esame si è di contro evidenziato come essa contribuisca a rendere meno ingessato il mercato del lavoro, nella convinzione che sia oggi richiesta una maggiore flessibilità attraverso un incremento dei contratti di prossimità (territoriali ed aziendali) che consentano sinanche una rinunzia — a seguito di intese con i sindacati — alla tutela reale del lavoratore in sede di licenziamenti illegittimi in cambio di un adeguato risarcimento dei danni subiti (27), e che permettano di meglio affrontare le odierne sfide della concorrenza attraverso il superamento di *stress* produttivi ed organizzativi con uno scambio virtuoso tra salario e produttività a livello di singola impresa, nella acquisita consapevolezza che una contrattazione eccessivamente accentrata e che non sia, quindi, accompagnata da una sua articolazione nel territorio — capace come tale di recepire con tempestività le specifiche esigenze di ogni singola impresa e di porvi rimedio — è destinata a danneggiare il tessuto produttivo di riferimento e con esso anche i singoli lavoratori (28).

7. *Verso un nuovo assetto delle relazioni industriali?* — Queste ultime considerazioni portano ad affermare che la norma scrutinata, lungi da smantellare l'apparato delle tutele faticosamente

il complementare fenomeno della contrattazione separata, essa appare una arma spuntata di fronte al rischio di una conflittualità interna allo stesso sindacalismo storico, conseguente all'inerinarsi della unità sindacale.

(27) Cfr. al riguardo l'intervista al Ministro SACCONI ad opera di E. MARRO, «L'art. 8 della manovra è vivo. Chi tenterà di cancellarlo perderà», *Corriere della Sera*, 25 settembre 2011, 5.

(28) In questi precisi termini vedi F. VERBARO, *Il diritto del lavoro e le nuove forme di tutela nell'era della globalizzazione*, www.cuorecritica.it

conquistate dai lavoratori nel corso degli anni, tende invece ad assegnare, in un diverso assetto delle relazioni industriali, compiti nuovi e di maggiore responsabilità al sindacato, impegnandolo ad un più diretto ed incisivo coinvolgimento nella gestione delle singole imprese in un clima, non più di perenne conflittualità tra le parti sociali ma di comune collaborazione, che valga a determinare ricadute favorevoli sia per la collettività dei lavoratori che per le imprese, e non certo a legittimare — come temuto da più parti — la violazione di quel nucleo di norme poste a tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori e dello stesso diritto al lavoro *ex art. 4 Cost.* (29).

A ulteriore conforto di quanto ora detto deve aggiungersi che è sufficiente ad escludere ogni pericolo di arretramento delle tutele dei lavoratori una interpretazione dell'art. 8 che — condotta, alla stregua dell'art. 12 delle preleggi, e cioè nel rispetto del significato delle parole di cui al co. 2*bis* e della *ratio* enucleabile dal suo intero contenuto — attesta unicamente che la volontà del legislatore è quella di rispettare in ogni caso, unitamente ai vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalla convenzioni internazionali sul lavoro, anche quelle disposizioni di leggi che tutelano interessi a copertura costituzionale, e che pertanto risultano inderogabili anche dalla contrattazione a livello nazionale.

È stato ricordato in una opera — risalente nel tempo ma ancora di estrema utilità per un proficua riflessione sulle tematiche in oggetto — che la inderogabilità della norma nel diritto del lavoro si spiega in ragione anche della tutela che si vuole dal legislatore riconoscere a determinati diritti individuali che, per il loro valore contenutistico, vengono a configurarsi come interessi della stessa collettività (30).

Orbene, spetta al giudice, ora come in passato, individuare i suddetti diritti e la soglia invalicabile delle tutele. Compito questo che richiede una attività ermeneutica particolarmente delicata quando la decisione del giudice deve passare attraverso un giudizio

(29) In questi termini vedi MASSIMIANI, *Profili di illegittimità costituzionale* cit., 5 ss. del dattiloscritto.

(30) Cfr. in argomento *amplius* R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene 1976, cui *adde* più di recente: M. NOVELLA, *Considerazione sul regime giuridico della norma inderogabile*, *ADL*, 2003, 509 ss.

di prevalenza tra due posizioni giuridiche contrapposte, ciascuna delle quali trova pari tutela a livello costituzionale, come accade con frequenza nell'area giuslavoristica per essere innumerevoli gli istituti in cui è necessario trovare un giusto equilibrio tra il principio di libertà dell'iniziativa economica privata — il cui esercizio nel rispetto della utilità sociale non può che essere funzionalizzato anche alla crescita della produzione (art. 41 Cost.) — ed il diritto al rispetto della «persona del lavoratore», che si realizza *in primis* nella tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 35) e nel riconoscimento di un trattamento economico e normativo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto (art. 36 Cost.) (31).

In questo contesto, il giudice del lavoro, in adempimento del suo ruolo istituzionale e senza esercitare compiti impropri, e quindi nella piena osservanza della volontà del recente legislatore, potrà trovare un rilevante ausilio — al fine di stabilire l'ambito di operatività dei cd. contratti di prossimità — negli approdi dottrinari e giurisprudenziali che, nelle materie tassativamente indicate nel primo comma dell'art. 8, hanno già individuato le norme inderogabili. Ma la resistenza di detti approdi dovrà misurarsi in termini nuovi per avere l'art. 8 determinato un ampliamento dell'area della cd. derogabilità assistita (32), con la conseguenza

(31) Osserva G. VIDIRI, *Trasferimento d'azienda tra diritto al lavoro e libertà di impresa*, in *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, in *Dialoghi fra dottrina e giurisprudenza*, *Quaderni di diritto del lavoro*, 2, Milano, 2005, 39-40, che le variabili, talvolta imprevedibili, dell'economia e i suoi riflessi sul diritto spiegano le continue modifiche che alcuni istituti — come la cassa integrazione, la riduzione del personale, il trasferimento d'azienda — subiscono e rendono non certo agevole il compito di quanti (in primo luogo sindacalisti e magistrati) sono chiamati a diverso titolo a trovare un equilibrato bilanciamento tra diritto alla libertà di impresa e diritto al lavoro. Per un completo esame delle varie opinioni sulla gerarchia tra norme costituzionali — con riferimento alla posizione da assegnare di volta in volta a ciascuna di esse ad opera di un giudizio di valore dell'interprete — vedi R. GUASTINI, *Le fonti del diritto*, cit., 241 ss.

(32) Per l'assunto che nella storia del diritto del lavoro italiano gli anni 1966-1973 hanno visto il progressivo affermarsi della inderogabilità dei dati normativi ma che invece nelle stagioni successive si è passati dalla legislazione dell'emergenza a quella della flessibilità che, a detta di alcuni, hanno segnato la crisi della inderogabilità della norma nel diritto del lavoro cfr. R. COSIO, *L'art. 8 del d.l. 138/2011 convertito nella legge 148/2011: verso il tramonto della inderogabilità della norma nel diritto del lavoro?*, Relazione al Convegno di Catania cit., 5 del dattiloscritto, di prossima pubblicazione in *DPL*, il quale ha anche ribadito che

che specifiche intese tra le parti sociali possono nelle materie tassativamente indicate nel comma 1 della suddetta norma portare a nuovi equilibri tra diritti aventi una pari copertura costituzionale, sino a consentire la praticabilità di specifiche intese volte a sostituire in caso di licenziamenti illegittimi la tutela reale con forme risarcitorie adeguate alla entità dei danni causati al lavoratore.

Soluzione questa che è accreditata da quanti — oltre a rimarcare in un ottica comparativistica come in nessun Paese dell'Occidente sia dato rinvenire in tema di licenziamenti illegittimi un apparato garantistico così forte come in Italia — hanno rilevato poi come i giudici di legittimità abbiano più volte escluso la norma statutaria sulla reintegra dal novero di quelle di ordine pubblico (33), in linea con la giurisprudenza costituzionale che — in sede di ammissione del *referendum* del 7-13 dicembre 1999 attinente alla legge 20 maggio 1970 n. 300 (e successive modificazioni) — ha affermato che pur in caso di abrogazione della tutela reale *ex* art. 18 St. lav., ai lavoratori illegittimamente licenziati viene — con la tutela obbligatoria prevista dalla legge del 15 luglio 1966 n. 604 (così come modificata dalla legge 11 maggio 1990 n. 108) — ugualmente garantita una tutela efficace anche «alla luce dei principi desumibili dalla Carta sociale europea, ratificata e resa esecutiva con legge 9 febbraio 1999, n. 30», per non rappresentare la reintegra nel posto di lavoro «l'unico paradigma attuativo» dei principi costituzionali (34).

ancora più di recente con il d.lgs. n. 276/2003 si è introdotto nel sistema giuslavoristico, il modello della cosiddetta «derogabilità assistita», cioè della possibilità, per le parti di un rapporto di lavoro in fase di stipulazione, di derogare alla disciplina protettiva legale introducendo una regolamentazione frutto di libero esercizio della autonomia individuale, purché sia assistita secondo adeguate modalità. In questi termini in precedenza anche: A. VALLEBONA, *Introduzione alla riforma dei lavori*, MGL, 2003, 907.

(33) Cfr. al riguardo, tra gli altri, A. ZAMBELLI, *Gli accordi di prossimità puntano sulle deroghe*, in *Guida completa alla manovra*, 180 (in *Il sole 24 Ore* del 28 settembre 2011), secondo cui il riferimento fatto dall'art. 8 alle «sole conseguenze del recesso» porta ad escludere la possibilità di intese sui licenziamenti non assistiti da giusta causa o da giustificato motivo o privi della forma scritta cui — possono aggiungersi, sulla base delle considerazioni dell'A., anche i licenziamenti disciplinari non rispettosi delle prescrizioni dell'art. 7 St. lav.

(34) Cfr. in tali sensi C. cost. 7 febbraio 2000 n. 46, che richiama come precedenti attinenti all'esercizio della discrezionalità del legislatore nella scelta

Per concludere, non può sottacersi che spetterà alla giurisprudenza segnare la sorte dell'art. 8 e più in generale di un nuovo diritto del lavoro e sindacale attraverso pronunziati che siano capaci di attuare un giusto bilanciamento di interessi, ridisegnando una gerarchia normativa che non può che essere «mobile» per risentire dei mutevoli interventi legislativi imposti in buona misura dai numerosi — e talvolta improvvisi ed imprevisti — mutamenti del contesto socio-economico del Paese e da una sempre crescente globalizzazione della produzione e del mercato del lavoro. E sempre alla giurisprudenza toccherà il compito di inaugurare una nuova stagione delle relazioni industriali, che — giusta la *ratio* della legge del 2011 — risulti incentrata su un nuovo rapporto tra contrattazione di primo e di secondo livello, che oltre a responsabilizzare maggiormente il sindacato nei momenti di crisi economica, serva anche ad instaurare un clima nelle fabbriche non più di accesa e perpetua conflittualità ma di fisiologica, anche se aspra, dialettica tra le parti sociali a seguito di specifiche intese che, come prevede il disposto del comma 1, dell'art. 8, siano «finalizzate ... all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori», e che permettano a questi ultimi di «collaborare» ai fini «della elevazione economica e sociale del lavoro ed in armonia con le esigenze della produzione», così come prescritto dall'art. 46 della Costituzione (35).

L'ART. 8 DELLA LEGGE N. 148 DEL 2011: UN NUOVO ASSETTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI? — Riassunto. *Le recenti normative di cui al d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40 e alla legge 18 giugno 2009 n. 69 hanno rafforzato i compiti nomofilattici della Corte di cassazione, rendendo il diritto «più certo» e con esso il processo «più celere». Ciò comporta che in primo luogo il giudice di legittimità, nell'affrontare le difficili problematiche che caratterizzano le materie socialmente sensibili, come quella*

delle garanzie a tutela del lavoro: C. cost. 16 dicembre 1980, n. 189; C. cost. 19 maggio 1976, n. 129 ed ancora, in tempi più risaltanti, C. cost. 18 dicembre 1970, n. 194.

(35) Sull'assunto che non sia possibile oggi negare alla giurisprudenza un ruolo da protagonista nell'evoluzione del diritto vedi G. VIDIRI, *Art. 360 bis c.p.c. e nomofilachia: verso un diritto a formazione giurisprudenziale (considerazioni «minime» di un giudice del lavoro)*, *q. Riv.*, 2009, I, 505 ss. e più in generale — per una ricostruzione storica della rilevanza, sia negli ordinamenti di *civil law* che in quelli di *common law*, degli indirizzi giurisprudenziali consolidati sulle decisioni giudiziali, sulla attività legislativa e sulla stessa attività dei consociati nel loro insieme cfr.: G. ZACCARIA, *La giurisprudenza come fonte di diritto*, in *Lezioni magistrali*, Editoriale scientifica, 2007.

sindacale, debba nella interpretazione delle norme, spesso lacunose, ricercare un approdo sicuro nella sola volontà del legislatore, sottraendosi ad ogni soggettiva opzione culturale. Orbene a siffatti condizionamenti non sembra permeabile un giudizio volto a riconoscere al disposto dell'art. 8 della recente legge 14 settembre 2011 n. 148 — in tema di regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello — la funzione di concretizzare l'auspicio — già fatto proprio dagli accordi del luglio 1993 — di attribuire un proprio e più significativo ruolo ai contratti aziendali, con l'attribuire agli stessi una efficacia erga omnes, cioè una loro portata generalizzata che, senza violare il disposto dell'art. 39 Cost., possa regolamentare anche in deroga alle disposizioni di legge e dei contratti nazionali, specifiche materie, e tra queste pure quella relativa alle «conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro». Normativa questa che potrà nel futuro attestare il diritto sindacale su di una linea di «aziendalizzazione delle relazioni industriali» che, attribuendo ai contratti di prossimità, una funzione ed un ambito di operatività sinora sconosciuti, finisca per introdurre nell'area giuslavoristica una più accentuata democrazia, ponendo così fine al principio di sopraordinazione del contratto collettivo nazionale e, conseguentemente, alla centralizzazione dei processi contrattuali.

SECTION 8, LAW NO. 148 OF 2001: THE RESHAPING OF INDUSTRIAL RELATIONSHIPS? — Summary. *The Law no. Of 2 February 2006 and Law no 69 18 June 2009 strengthened the Supreme Court's task of imposing a uniform interpretation of the law, thus making the law more «certain» and legal proceedings faster. That implies that, when dealing with the difficult issues related to socially sensitive topics such as industrial relations, an unbiased approach to interpretation is to be sought after by the court of judicial review, which is supposed to construe statutory provisions, which are often incomplete, by referring to the legislative intent as a safe harbor. Thus, an unbiased judgment will acknowledge that, in accordance with the wishes put forth by the agreements entered into in July 1993, Section 8, Law no. 148 14 September 2011, dealing with relations between collective agreements entered into at different levels, attributes a stronger role to company agreements by making them universally applicable and, without infringing Section 39 of the Italian Constitution, enabling them to regulate specific matters such as the «consequences of termination of employment contracts», even in derogation from the statutes and industry-wide collective agreement presently in force. Such legislation is likely, in the future, to drive trade union law along the path of «corporatisation of industrial relations» which, while widening scopes and tasks of agreements entered into at company or regional level, could bring democracy into Labor Law, overrule the doctrine of preferential application of industry-wide agreements and, as a consequence, decentralize the bargaining process.*