

SEMINARIO DI BERTINORO

“ALL’INSEGUIMENTO DI UN ’SISTEMA STABILE ED EFFETTIVO’:
DALL’ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 GIUGNO 2011 ALL’ART. 8
DELLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 138/2011”

BOLOGNA 26-27 OTTOBRE 2011

Il contratto di somministrazione tra la (ennesima) riforma del sistema contrattuale e la Manovra di ferragosto.

Schema di intervento

di Gaetano Zilio Grandi (Univ. Ca’ Foscari Venezia)

Le presenti, e brevi, osservazioni traggono spunto da una discussa norma contenuta nella c.d. Manovra di ferragosto, ovvero dal d.l. n. 138/2011, poi conv. nella l. 14 settembre 2011, n. 148, ma anche dalle innovazioni apportate da recenti accordi interconfederali, più o meno condivisi.

Tuttavia, e preliminarmente, sia lasciato spazio ad una serie di considerazioni in qualche misura propedeutiche, che provino a spiegare il momento storico delle nostre Relazioni industriali e dunque anche il “senso” della norma commentata (e contestata).

1. A mo’ di premessa: alcuni perché dell’addio (o arrivederci) di Fiat a Confindustria.

Con una lettera indirizzata alla Presidente di Confindustria Sergio Marchionne ha ufficializzato l’uscita di Fiat da Confindustria. Quali le conseguenze? La più immediata, ma forse non del tutto scontata alla luce di talune prese di posizione da parte della dottrina e dei possibili profili di incostituzionalità, è che, non risultando più associata, Fiat non risulterebbe più obbligata ad applicare i contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni imprenditoriali. Per meglio dire, non li dovrebbe applicare per quanto attiene alla parte c.d. normativa, posto che il limite della retribuzione sufficiente di cui all’art. 36 Cost., e di regola ravvisabile nelle previsioni di cui al Ccnl di riferimento se non direttamente applicato, rimane, a nostro modo di vedere, intatto; anche se, è bene dirlo subito, spostando l’asse della disciplina contrattuale a valle, ovvero verso un contratto in questa ipotesi di Gruppo, sarebbe quest’ultimo a fungere da parametro di riferimento, una volta vista la luce, anche per quel che attiene alla retribuzione *ex art. 36 Cost.*; e fermi restando possibili interventi “ripistinatori” da parte della giurisprudenza.

Come appena detto Fiat dovrebbe risultare perciò libera di creare *ex novo* un sistema di relazioni sindacali dedicato al settore dell’auto, posto che essa detiene in Italia una sorta di monopolio produttivo, e potrà inoltre muoversi senza l’assillo dei ricorsi giudiziari da parte delle

organizzazioni sindacali dei lavoratori, Fiom-Cgil *in primis* (come è invece avvenuto a Pomigliano, Mirafiori, Grugliasco) ¹.

Ma quali sono i motivi che spingono uno dei più rilevanti gruppi industriali del nostro paese a dare scacco al sistema sindacale vigente?

Lo scrive, con chiarezza, lo stesso manager di Fiat: “guido un gruppo con 181 siti in 30 paesi che ha bisogno di certezze circa la situazione giuridico-sindacale”. Nella sua lettera a Confindustria Marchionne riconosce che in Italia sono state prese due importanti decisioni per il rilancio del sistema economico: l’accordo interconfederale del 28 giugno in materia di decentramento aziendale e territoriale della contrattazione collettiva e l’approvazione dell’articolo 8 nella manovra straordinaria di ferragosto, che apre la possibilità per i contratti aziendali di derogare alle previsioni del contratto collettivo nazionale e, con alcune condizioni, alla stessa legge. Ebbene, secondo l’amministratore delegato di Fiat tali importanti novità potrebbero venir meno con i più recenti accordi fra Confindustria e sindacato, o meglio con la formalizzazione dell’accordo del 28 luglio, che reca in aggiunta una clausola per la quale “le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all’autonoma determinazione delle parti”².

La scelta di Fiat porterebbe dunque ad una conseguenza precisa: la creazione di un “sistema aziendale” di relazioni sindacali all’interno del gruppo torinese. Ciò significa sottrarsi alle regole imposte da altri livelli di contrattazione e limitarsi solo a quelle condivise dalle parti presenti nella specifica realtà produttiva, regole dunque “specializzate” per settore e imprese coinvolte, a nostro avviso maggiormente indirizzate a tutelare e sostenere le attività svolte e, per altro verso, le posizioni giuridiche dei lavoratori. Di modo che i contratti collettivi sarebbero così guidati dall’esclusivo interesse dei soggetti coinvolti – impresa e lavoratori, e per riflesso l’economia nazionale – piuttosto che dalle logiche delle organizzazioni sindacali, da una parte e dall’altra.

Tuttavia, ai lavoratori, e ai cittadini, si dice, con una certa dose di approssimazione, che l’art. 8 della nuova legge elimina dalla scena normativa l’art. 18 dello Statuto dei lavoratori, norma simbolo di un diritto del lavoro che, probabilmente, non c’è più e che la lettera inviata dalla Bce al Governo

¹ Su cui da ultimo F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP Centro studi Massimo D’Antona*, 2011. Non è questa la sede per citare la già ampia dottrina espressasi sulla pur recente norma: oltre agli Autori citati espressamente sia consentito rinviare alla ampia bibliografia, anche over art. 8 l. n. 148/2011, riportata nello scritto di Speziale e Perulli, cit. alla nota successiva. Andrebbe anche aperta, ma non è questa la sede, una discussione sulla stessa rappresentatività dell’a maggiore associazione imprenditoriale, soprattutto nei confronti di imprese non massicciamente partecipate dallo Stato e, loro sì, inserite nel difficile contesto della concorrenza globale.

² Sul punto v. già V. SPEZIALE e A. PERULLI, *L’articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “Rivoluzione di Agosto” del Diritto del lavoro*, in *WP Centro studi Massimo D’Antona*, 2011; L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l’accordo*, in *LD*, n. 3/2011.

italiano invita a superare³. In cambio di queste nuove forme di flessibilità, in verità solo potenziali dipendendo da successivi accordi collettivi, si promette, invece, la garanzia dell'occupazione e si prospettano investimenti per far crescere l'impresa *de qua* anche in una situazione di oggettiva difficoltà di mercato; inoltre, si avanza la possibilità di condividere la maggiore produttività con retribuzioni più alte, differenziate per settori e imprese: ciò che acuta dottrina imputa al conosciuto meccanismo della monetizzazione dei diritti⁴.

Si è detto e tuttora si sostiene che la norma voluta dal Ministro Sacconi e dagli stessi ambienti industriali sia lesiva dei diritti delle organizzazioni sindacali oltre che dei lavoratori⁵. Appare utile ricordare tuttavia, e prima ancora di ulteriori considerazioni meno generiche, che l'art. 39 della Costituzione, sulla libertà sindacale, vale anche per gli imprenditori e le loro associazioni, così come per i lavoratori dalla Fiom; e che dunque se ben si può opinare sulla norma in termini di illegittimità ovvero incostituzionalità (ma non anticostituzionalità!), il comportamento della società torinese deve – certo a nostro modesto giudizio - essere valutato, almeno dai giuristi, in modo meno semplicistico e soprattutto per quello che è: una scelta sindacale, di per sé legittima.

Cosicché può anche – con lo stesso metro utilizzato dai detrattori di tale scelta – anticiparsi circa la ritenuta sussistenza, nella fattispecie, di un ricatto da parte di Fiat e di Marchionne, che l'economia globale non ricatta, ma agisce direttamente. Ed era inevitabile che in Italia qualcuno di “maggiormente rappresentativo” di un singolo o più studiosi lo dicesse così apertamente.

2. La discussa norma di cui all'art. 8, l. n. 148/2011 e la somministrazione.

Tale norma, oltre a porre in essere un meccanismo di “derogabilità” delle norme del contratto nazionale e di legge da parte di contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati secondo determinate modalità e requisiti di rappresentatività, sulle quali non è qui possibile soffermarsi, rinviando alle conclusioni alcune personali considerazioni, pone le premesse per una ulteriore *deregulation* della materia in oggetto.

A dire il vero, già la più recente giurisprudenza in materia aveva allargato i confini dell'utilizzo del contratto di somministrazione, ovviamente con riguardo a quella a tempo determinato: basti in proposito richiamare la decisione del Tribunale di Treviso (Trib. Treviso, n. 374 del 27 luglio 2011) che ha escluso “l'esistenza di un obbligo di indicazione in materia specifica dei motivi di ricorso

³ Ma per una serrata critica alle ragioni che hanno spinto la Bce, e anche sulla legittimità ed opportunità delle richieste in essa poste, v. per tutti e dettagliatamente V. SPEZIALE e A. PERULLI, cit., p. 1-3.

⁴ Ampie critiche di metodo e di merito al provvedimento, seppure con la consapevolezza di dover comunque agire, certo sul piano delle regole della contrattazione collettiva, per superare precedenti *impasse*, B. CARUSO, in RIDL, 3, III, 2011; e in qualche misura a conclusioni negative sull'art. 8 ma aperte soprattutto a una soluzione dell'ormai “cronico” problema dell'art. 39, c. 2 e ss., Cost., che impedisce il nuovo e compromette il vecchio, F. CARINCI, op. ult. cit.

⁵ In particolare v. l'ampio e approfondito saggio di V. SPEZIALE e A. PERULLI, cit., spec. par. 9, con riguardo al comma 2 bis dell'art. 8. .

alla somministrazione di manodopera, osservando che l'art. 20, c. 4, del D.L.vo n. 276/2003, non pone alcun vincolo in merito alla apposizione delle causali”.

Ciò significa che la causale, sulla quale ad esempio si sono sempre soffermate con accuratezza le diverse commissioni di certificazione, alla fine non rileva, nel senso che, almeno stando al giudice veneto, basta la presenza di una, qualsivoglia e legittima causale, ovvero riconducibile al c.d. causalone di cui già alla legislazione sui contratti a termine.

Su questo impianto normativo, e sulla menzionata interpretazione, già sufficientemente lata, incide infine l'art. 8 del d.l. n. 138/2011, come modificato in sede di conversione dalla citata legge n. 148, per la quale “I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività”.

Ma soprattutto, per quel che qui interessa, tali “*specifiche intese (...) possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento*” (tra gli altri) “*ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro*” (c.n.).

“*Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro*”.

In altre e più semplici parole i contratti collettivi aziendali, come disciplinati dall'art. 8 cit., e pur in presenza di un precedente accordo interconfederale, datato 28 giugno 2011, ma siglato il 21 settembre 2011, con il quale si ritiene “sterilizzato” *de futuro* l'utilizzo della norma di legge *de qua*⁶, potrebbero dettare una disciplina in proposito, integrativa e altresì derogatoria rispetto a quella, contrattuale e legale, a tutt'oggi vigente. E ancora, le eventuali deroghe dovranno arrestarsi alle soglie dei limiti derivanti dalla Costituzione italiana, dalla normativa comunitaria e dalle

⁶ A dire il vero nel citato accordo, di mera formalizzazione del precedente, nulla si dice espressamente con riguardo alla norma contenuta nella Manovra: “*Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale*”.

convenzioni internazionali su lavoro⁷. Sul punto, come è ovvio, si sono subito scontrati due orientamenti: l'uno teso a enfatizzare le possibilità, per la contrattazione aziendale e territoriale, di derogare alla legge e ai contratti nazionali soprattutto laddove non risulti presente, appunto, una "copertura" costituzionale o comunitaria⁸, che tuttavia, alla luce del comma 2 bis introdotto dalla legge di conversione all'originario decreto, anche per gli Aa. appena citati risulta fortemente limitativa del potere dell'autonomia collettiva; ed altri che, tutto sommato, ritengono che l'art. 8 non incida così significativamente né sul Diritto del lavoro vigente e tradizionale né, soprattutto, sulle prerogative dei lavoratori, posto che essi risultano garantiti dalla presenza, in definitiva e ad ogni livello, della organizzazione sindacale⁹.

Quali sono, dunque, questi limiti? E ancora, e soprattutto, su quali *aspetti* i contratti collettivi aziendali possono derogare ai contratti nazionali e alla legge?

Rinviando in generale al citato contributo di Valerio Speziale e Adalberto Perulli, nonché a quello, ancor più recente, di Franco Carinci, ove vengono dettagliati soprattutto i limiti "comunitari"¹⁰, ma soprattutto si ribadisce come tutto il Diritto¹¹ del lavoro italiano sia fondato su principi costituzionali altresì confermati al rango comunitario, occorre dunque cercare di ricostruire una sorta di *puzzle* tra accordi sindacali e previsioni di legge, alla luce dei quali la dottrina ritiene del tutto contraria ai principi costituzionali e comunitari la previsione legislativa. Si giunge ad ipotizzare, ciò su cui non siamo personalmente d'accordo, la violazione di un obbligo concertativo fondato su una Raccomandazione ILO del 1960 (!): insomma una sorta di proceduralizzazione dei comportamenti nazionali, con particolare riguardo a quella che viene definita manovra

⁷ Sul tema di recente v. E. GHERA, A. PACE (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Napoli, Jovene, 2009; e R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Napoli, Esi, 2006.

⁸ Cfr. V. SPEZIALE e A. PERULLI, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "Rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *WP Centro studi Massimo D'Antona*, 2011, che menzionano in proposito i temi delle mansioni, della classificazione e dell'inquadramento del personale e soprattutto ritengono quale obiettivo finale del legislatore l'art. 18 St. lav. sino ad arrivare a "stravolgere il Diritto del lavoro vigente!"; ivi ampi e numerosi riferimenti cui deve sin d'ora aggiungersi F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, dattiloscritto.

⁹ M. TIRABOSCHI, *Difesa accorata e ragionata della riforma liberista del lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 12 settembre 2011.

¹⁰ Art. 30 Carta di Nizza per quanto attiene al recesso; Direttiva 99/70/CE per i contratti a termine reiterati e ove venga prevista una ridottissima indennità sostitutiva ovvero una durata totale (superiore ai 36 mesi); le decisioni di Corte costituzionale e Corte di Giustizia in tema di qualificazione del rapporto e forme di controllo "occulto" dei lavoratori; la Direttiva 03/08/CE sull'orario di lavoro e sul riposo minimo; l'art. 36 Cost. con riguardo ad una retribuzione sufficiente e così via.

¹¹ Si accoglie in questo contributo l'adozione della maiuscola per richiamare il Diritto del lavoro, quale forma di rispetto per una materia che attraversa un indubbio momento di difficoltà, sul quale la dottrina ha soffermato la propria attenzione ormai da anni e in corrispondenza con l'avvento di mercati economici sempre più ampi e infine globali; per tutti, e in anticipo sugli altri, si v. A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, Cedam, 1999.

economica a sua volta determinata da una volontà di livello europeo, concretatasi nella ormai nota lettera della Bce al nostro Governo¹².

E in ogni caso, si sostiene correttamente, ciò non potrà che rimettere al giudice, specie con riguardo ai limiti comunitari, per definizione fondati su principi non dettagliati (e dettagliabili), la definizione degli stessi¹³.

Tornando agli *aspetti* sui quali i contratti collettivi aziendali possono derogare ai contratti nazionali e alla legge, e dunque alla materia assegnataci in questa sede, vi è da considerare inoltre come non casuale la lettera stessa dell'art. 8: si parla infatti di “*casi di ricorso alla somministrazione*”; *id est* ciò che attiene, specificamente, alle causali di utilizzo dell'istituto, da intendersi genericamente nelle due fattispecie, di diverso significato politico-sindacale, ma anche giuridico, della somministrazione a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*).

Ora, non vi è dubbio che con riguardo a quest'ultima tipologia contrattuale una prima interpretazione porterebbe ad autorizzare i contratti aziendali a prevedere ulteriori casi, rispetto a quelli prefissati in modo tassativo dall'art. 20, c. 3, d.lgs. n. 276/2003 e succ. modif.

Ma già in questo caso si porrebbe la questione di una deroga ad un principio, quello di tassatività delle ipotesi legittime di somministrazione a tempo indeterminato, che sembra trovare una propria e significativa fonte nello stesso dato costituzionale, ed in particolare, a nostro avviso, nell'art. 41, c. 2, laddove è tutelata la dignità del lavoratore innanzi alla libertà di iniziativa economica privata. L'uso libero e dunque potenzialmente “sconsiderato” della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato – e la conseguente deresponsabilizzazione del reale utilizzatore della prestazione lavorativa stessa - troverebbe così un limite. E tuttavia, è lo stesso art. 20 c. 3, lett. i), d.lgs. n. 276/2011 che smentisce *expressis verbis* tale benevola (per la parte debole del rapporto) interpretazione, laddove consente la somministrazione a tempo indeterminato “in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi”.

Se è vero che il vituperato art. 8, d.l. n. 138/2011 parla in proposito di “contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale”, è anche vero che il medesimo, come modificato in sede di conversione, precisa quali debbono essere i soggetti firmatari (Associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale e Rsa assistite dalle stesse *ab externo*) e

¹² *Amplius* sul punto V. SPEZIALE E A. PERULLI, cit.

¹³ In questo senso i commenti di Roberto Romei e Olivia Bonardi, cit. da V. SPEZIALE E A. PERULLI, cit., che inoltre opportunamente inseriscono quale ulteriore variabile limitativa della contrattazione collettiva “di prossimità” le (spesso dimenticate) Convenzioni internazionali e dunque al diritto internazionale del lavoro.

soprattutto quali siano il percorso democratico di approvazione degli accordi e le loro legittime finalità¹⁴.

Cosa dicono in proposito le norme comunitarie e internazionali? Consentono cioè, almeno in ipotesi, al contratto aziendale di derogare nei termini sopra descritti, con riguardo cioè ad ulteriori ipotesi di utilizzo della tipologia a tempo indeterminato di somministrazione?

Partendo dalla Direttiva 2002/72 del 19 novembre 2008, intitolata appunto al “lavoro tramite agenzia interinale”, va immediatamente sottolineato come essa, al considerando n. 11, affermi che “il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti”.

Tale considerazione permette *in apicibus* di affermare la sostanziale legittimità, in chiave comunitaria, delle diverse fattispecie introdotte nei diversi paesi e accomunabili sotto la dizione di lavoro interinale, anche se la stessa Direttiva pone un forte vincolo a trattamenti analoghi a quelli garantiti ai lavoratori “comuni” (Considerando n. 13 ss.). Peraltro il successivo considerando n. 18 precisa anche che le “restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia possono essere giustificati soltanto da ragioni di interesse generale...”.

Ma, ciò che più rileva ai nostri fini, riguarda la possibilità degli Stati, di cui al Considerando n. 17, di “poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato”. Si tratta, a ben vedere, di una fattispecie che ricalca quanto in qualche misura avvenuto nel nostro ordinamento, laddove un accordo collettivo nazionale (28 giugno 2011) ha previsto la possibilità di derogare, da parte del livello aziendale, a norme del contratto nazionale di categoria relative ad istituti relativi alla prestazione lavorativa, agli orari e all’organizzazione del lavoro.

Certo meno di quanto a sua volta disposto nella norma di cui si discute, e in particolare l’art. 8, c. 2bis, l. n. 148/2011. Ove sono appunto previste deroghe in via di contrattazione collettiva aziendale o territoriale anche a disposizioni di legge che disciplinano, per quel che ci riguarda, i “casi di ricorso alla somministrazione di lavoro”. Ma in un certo senso anche di più, giacché ai sensi

¹⁴ Si propende dunque per l’infondatezza della questione di legittimità costituzionale della norma contenuta nel provvedimento *de quo*, che verrà senz’altro sollevata ed anzi è già stata paventata abbondantemente da una parte della dottrina: v. ad es. chiaramente M. RUSCIANO, *L’articolo 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaeliberta.it; V. SPEZIALE E A. PERULLI, cit.; L. MARIUCCI, *contra* invece e per tutti A. MARESCA, *Prime interpretazioni del decreto*, in www.ildiaridellavoro.it; e M. TIRABOSCHI, *Difesa accorata e ragionata della riforma liberista del lavoro*, in www.adapt.it, 30 agosto 2011. Peraltro anche altri Autori si sono allarmati, in specie con riguardo alla prima versione della norma: v. ad es. l’appello firmato da ACCORNERO e altri, in www.cgil.it. Altro tema di scontro è quello relativo al rapporto tra accordo del 28 giugno e art. 8: per alcuni infatti l’art. 8, specie nella sua più recente versione, non contrasta con quanto determinato (così alcuni esponenti delle sigle firmatarie dell’accordo medesimo), altri (ad esempio i firmatari dell’appello citato) ritengono ultroneo e inopportuno il provvedimento preso, in quanto in buona misura in contrasto con l’accordo, pur sottoscritto da tutte le grandi confederazioni.

dell'accordo del 28 giugno 2011 comunque le regole a livello aziendale potranno derogare, in genere, e non solo con riguardo alle "causali" della somministrazione.

La quali, come detto costituiscono il fulcro e a dire il vero ed *esclusivo* ambito di intervento possibile ai sensi dell'art. 8 in tema di somministrazione.

In definitiva, pare a noi che l'art. 8, l. n. 148/2011, ed in particolare il combinato disposto dei cc. 2 e 2bis, possano al più portare ad una dilatazione dei casi consentiti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Ovviamente questo comporterebbe una deroga a livello aziendale o territoriale a quanto stabilito nell'art. 20, c. 4, d.lgs. n. 276/2011 più che a quanto *non* disposto nel Ccnl per le Agenzie per il lavoro, da ultimo nel 2008. Ma troverebbe una evidente ragione nell'utilizzo, in tal senso, di un istituto utile a creare occasioni di lavoro e in ogni caso a muovere un mercato ingessato e sino ad oggi poco frequentato dalle imprese, alle quali potrebbe essere comodo altresì l'istituto della certificazione di cui agli art. 75 e ss. del d.lgs., n. 276/2003, rimodellato dal c.d. Collegato lavoro, di cui non a caso è evidenziato un maggiore interesse nella prassi delle medesime Commissioni di certificazione, a loro volte spesso ritenute strumento non utile per gli interessi dei lavoratori.

3. A mo' di conclusioni.

Dunque, non pare che l'art. 8, che certamente, se non dichiarato rapidamente incostituzionale, darà la stura a nuovi interventi della dottrina, in attesa di capire se, e quanto, la "tregua" siglata con la firma e la citata clausola aggiunta dalle rispettive confederazioni possa reggere per quel che concerne la sua inapplicabilità, possa seriamente incidere sui diritti dei lavoratori coinvolti dall'istituto considerato. Ma siano permesse alcune considerazioni generali sul "clima", non certo disteso che si rinviene nell'arena italiana delle relazioni industriali.

Si è già evidenziato come la dottrina assolutamente maggioritaria, e dunque non solo quella che Bruno Caruso chiama "dottrina di sinistra", abbia accolto con profondo fastidio l'intervento del legislatore, specie in quanto immediatamente successivo ad un accordo ritenuto, tanto per cambiare, storico, relativo proprio alle nuove "regole del gioco" e sottoscritto anche dalla fino a quel momento recalcitrante confederazione più rappresentativa.; e in attesa di verificare su tutt'altro piano, appunto quello delle verifiche previste dall'accordo del 28 luglio della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, si tratta quindi di capire se e quale spazio di manovra residua alla norma in commento.

A nostro avviso occorrerà, come da qualcuno già rilevato, attendere il giudizio di costituzionalità e ancor prima quello relativo alla fondatezza della questione di legittimità costituzionale; occorrerà altresì capire se e quale norma, a giudizio della Corte, sarà ritenuta lesa. Perché, pare scontato, nel caso di tratti di una parte dell'art. 39, ricominceranno le discussioni, questa volta, sulla persistente

tenuta della norma costituzionale, in specie nel suo profilo “paralizzante”. Ora è vero che il Ministro ha fatto proprio un detto sul tempo¹⁵, ma riteniamo che ci si possa ancora baloccare con sterili dibattiti, specie se spesso, come scriveva con riguardo ad altre ipotesi, con lo sguardo rivolto all’indietro; non si accolgono così pedissequamente conclusioni da altri raggiunte. Ma, parafrasando un titolo musicale, “la crisi è adesso”: e protagonisti responsabili sui tre versanti delle vecchie e care relazioni industriali debbono come si usa dire battere un colpo; il primo è stato battuto il 28 giugno; il secondo con l’art. 8 rimaneggiato; il terzo non ci si può che augurare sia quello della virtuosa “sintesi” di aristotelica memoria.

¹⁵ F. CARINCI, op. ult. cit.