

Roma, 15 novembre 2012

**Circolare n. 260/2012**

**Oggetto: Lavoro – Linee evolutive della contrattazione integrativa – Punto della situazione.**

Com'è noto, l'art. 8 del D.L. n.138/2011 (successivamente convertito dalla legge n.148/2011) promosso dall'allora Ministro Sacconi ha riconosciuto alla contrattazione aziendale o territoriale, definita per la prima volta *contrattazione collettiva di prossimità*, la facoltà di derogare a disposizioni di legge e di contratti nazionali di lavoro. Per essere efficaci le deroghe devono riferirsi alle finalità e alle materie tassativamente elencate la cui ampiezza è peraltro tale da consentire la massima libertà di azione. Rientrano, infatti, tra le finalità la maggiore occupazione, gli incrementi di competitività e di salario, la gestione delle crisi aziendali, gli investimenti e l'avvio di nuove attività; rientrano, invece, tra le materie l'orario di lavoro, la classificazione del personale, la responsabilità solidale negli appalti, i licenziamenti e la disciplina del rapporto di lavoro (compresi i contratti di collaborazione e la partite IVA).

Il sindacato ha da subito osteggiato la norma in questione ottenendo dalla Confindustria un suo sostanziale ridimensionamento attraverso gli accordi del 28 giugno e del 21 settembre 2011 secondo cui qualsiasi deroga decisa a livello aziendale deve avvenire nei limiti e con le procedure fissate dalla contrattazione nazionale. Nonostante le richieste avanzate dal sindacato nei vari settori (si veda anche la piattaforma di rinnovo del CCNL logistica, trasporto e spedizione), nessuna altra organizzazione imprenditoriale ha però finora sottoscritto un accordo analogo a quello di Confindustria non volendo soffocare sul nascere le potenzialità di una disposizione che, pur se di non agevole applicazione, non ha precedenti nell'ordinamento giuridico italiano.

A distanza di oltre un anno dall'emanazione dell'art. 8 è possibile fare un primo bilancio sul suo stato di attuazione. Anzitutto va sottolineato che di esso si è già occupata la Corte Costituzionale che ne ha confermato la piena legittimità (sentenza n. 221/2012). Secondo la Corte i contratti di prossimità hanno carattere eccezionale potendo disciplinare le sole materie indicate dall'art. 8 la cui portata però, come già sopra evidenziato, è molto ampia.

In secondo luogo, nonostante le resistenze sindacali, accordi di prossimità cominciano ad essere sottoscritti a livello aziendale con la partecipazione di CGIL, CISL e UIL. Ad esempio il 16 luglio 2012 un'azienda tessile ha sottoscritto con tutti e tre i suddetti sindacati un accordo per derogare alla *Riforma Fornero* (legge n. 92/2012) nella parte in cui non consente alle aziende di avere più di 3 associati in partecipazione; l'accordo differisce di un anno l'applicazione di questo limite a fronte di un programma di progressiva stabilizzazione degli associati attualmente in essere. Sempre a titolo di esempio il 5 marzo 2012 un'azienda farmaceutica ha sottoscritto con le RSU un accordo che, pur non citando espressamente l'art. 8, utilizza nei fatti lo strumento del contratto di prossimità; l'accordo infatti elimina la quattordicesima mensilità per i nuovi assunti fatta salva la disponibilità dell'azienda a reintrodurla, se le condizioni economiche lo consentiranno, per i lavoratori che saranno assunti a tempo indeterminato da gennaio 2017.

Fabio Marrocco  
Responsabile di Area

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn.159/2012 e 195/2011  
Allegati tre  
M/t

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: Alfonso QUARANTA; Giudici : Franco GALLO, Luigi MAZZELLA, Gaetano SILVESTRI, Sabino CASSESE, Giuseppe TESAURO, Paolo Maria NAPOLITANO, Giuseppe FRIGO, Alessandro CRISCUOLO, Paolo GROSSI, Giorgio LATTANZI, Aldo CAROSI, Marta CARTABIA, Sergio MATTARELLA, Mario Rosario MORELLI,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'articolo 8, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 promosso dalla Regione Toscana con ricorso notificato il 14-18 novembre 2011, depositato in cancelleria il 17 novembre 2011 ed iscritto al n. 133 del registro ricorsi 2011.

Visto l'atto di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;  
udito nell'udienza pubblica del 3 luglio 2012 il Giudice relatore Alessandro Criscuolo;

uditi l'avvocato Marcello Cecchetti per la Regione Toscana e l'avvocato dello Stato Barbara Tidore per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1.— La Regione Toscana, con ricorso (r.r. n. 133 del 2011) notificato, a mezzo del servizio postale, il 14 novembre 2011 (ricevuto il 18 novembre successivo presso la sede della Presidenza del Consiglio dei ministri), depositato il 17 novembre 2011, ha impugnato, tra gli altri, l'articolo 8, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 14 settembre 2011, n. 148.

La Regione ha addotto la violazione degli articoli 39, 117, terzo comma, e 118 della Costituzione, nonché del principio di leale collaborazione.

1.2.— Dopo aver riportato il testo della disposizione censurata, inserita nel Titolo III della citata normativa concernente le misure a sostegno dell'occupazione, la ricorrente pone in evidenza che la norma in esame prevede la possibilità, nell'ambito della contrattazione collettiva di lavoro aziendale e/o territoriale (cosiddetta contrattazione collettiva di prossimità), di realizzare specifiche intese, finalizzate, tra l'altro, alla maggiore occupazione, alla promozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività (comma 1), aventi ad oggetto le materie concernenti l'organizzazione del lavoro e della produzione - con elencazione (comma 2) in relazione alla quale non sarebbe chiarito se essa abbia carattere esaustivo o esemplificativo - anche in deroga alle disposizioni di legge (incluse quelle regionali) vigenti nelle materie oggetto della loro disciplina e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La Regione Toscana assume che le intese derogatorie di cui all'art. 8, avuto riguardo alle finalità perseguite di promozione della maggiore occupazione e di partecipazione dei lavoratori, di gestione delle crisi aziendali e occupazionali, di investimenti, anche relativi alla introduzione di nuove tecnologie, involgerebbero aspetti oggetto delle azioni di politica attiva del lavoro, riconducibili alla potestà concorrente regionale della tutela del lavoro.

Al riguardo, la ricorrente richiama la giurisprudenza costituzionale, in ordine alla interferenza di materie e alla concorrenza di competenze legislative nella disciplina del diritto del lavoro, nonché, in particolare, ai contenuti della competenza concorrente della tutela del lavoro, confermata con riguardo, tra l'altro, alla formazione esterna all'azienda, alla materia del collocamento, agli strumenti e alle modalità d'inserimento di soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro, alle norme che pongono limiti quantitativi alle imprese nelle assunzioni di apprendisti, alle funzioni di programmazione, monitoraggio e verifica nell'ambito del mercato del lavoro di rispettiva competenza (è citata la sentenza n. 50 del 2005).

La denunciata incidenza della normativa impugnata nella materia della tutela del lavoro, di competenza concorrente regionale, risulterebbe ancora più evidente avuto riguardo alla normativa della Regione Toscana in materia di lavoro (legge regionale 26 luglio 2002, n. 32, recante: «Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro», e successive modifiche), secondo cui tra gli obiettivi delle politiche regionali di intervento figurano lo sviluppo e la promozione della occupazione, il sostegno di azioni di pari opportunità volte a migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro, lo sviluppo delle azioni dirette a garantire ai disabili l'accesso al lavoro, le politiche di sostegno alla continuità lavorativa al fine di favorire condizioni lavorative stabili, la diffusione della cultura di impresa, con particolare riferimento alla cultura cooperativa.

Le intese previste non solo interferirebbero nei suddetti ambiti, già oggetto della disciplina regionale, ma potrebbero anche derogare a quest'ultima, ciò in contrasto con

*l'art. 117, terzo comma, Cost., sotto il profilo della competenza concorrente regionale in materia di tutela del lavoro.*

*La ricorrente ritiene che il citato art. 8 violi l'art. 117, terzo comma, Cost. anche nella parte in cui rende derogabile dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali i contratti collettivi nazionali, in quanto in questo modo sarebbero vanificate tutte le disposizioni legislative regionali – richiamate nel ricorso – che rinviano all'osservanza dei contratti collettivi nazionali di lavoro per definire i requisiti necessari ai fini della concessione di contributi o per la collaborazione, a diverso titolo, all'esercizio di funzioni regionali.*

*Pertanto, la Regione Toscana adduce la violazione dell'art. 117, terzo comma, Cost., sotto il profilo della competenza concorrente regionale in materia di tutela del lavoro, nella parte in cui la norma impugnata «impone di considerare preminente il contratto aziendale e/o territoriale sul contratto collettivo nazionale e sulla legislazione statale e regionale».*

*1.3.— La ricorrente denuncia, altresì, la violazione degli artt. 117, terzo comma, e 118 Cost., nonché del principio di leale collaborazione, in quanto, pur a fronte di una normativa che presenta molteplici interferenze con le competenze regionali, non risulterebbero previsti strumenti di concertazione con le Regioni, rimaste estranee alle intese disciplinate dalla norma impugnata, tanto più che si tratterebbe di intese derogatorie di disposizioni di legge, incluse quelle regionali.*

*In merito, la Regione Toscana richiama alcune pronunce della Corte costituzionale sulla necessità di procedere, allorché sussista una interferenza di materie e, dunque, una concorrenza di competenze legislative, alla composizione dei diversi interessi attraverso gli strumenti della leale collaborazione (sono citate le sentenze n. 176 del 2010 e n. 50 del 2005).*

*1.4.— Infine, la Regione Toscana deduce la violazione dell'art. 39 Cost., che si tradurrebbe in una violazione dell'art. 117, terzo comma, Cost., sotto il profilo della competenza concorrente regionale in materia di tutela del lavoro, in quanto, data la mancata attuazione della citata norma – secondo la quale il contratto collettivo di lavoro può assumere efficacia generale soltanto se il sindacato sia registrato – detti contratti collettivi e/o le specifiche intese sottoscritte a livello aziendale o territoriale di cui alla norma impugnata non potrebbero assumere efficacia generale, né tantomeno derogatoria rispetto a norme di legge anche regionali.*

*In particolare, ad avviso della ricorrente, la disposizione impugnata si tradurrebbe in una «delega di funzioni paralegislative» (così sentenza n. 344 del 1996) ai contratti collettivi di lavoro e/o alle specifiche intese sottoscritte a livello aziendale o territoriale, in palese violazione dell'art. 39 Cost. in quanto detti contratti e/o intese sarebbero trasformati in fonti extra ordinem, operando in deroga ai contratti collettivi nazionali e alle disposizioni di legge statali e regionali.*

*2.— In data 27 dicembre 2011 si è costituito il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che la questione di legittimità costituzionale sia dichiarata non fondata.*

*La difesa statale osserva che i profili di illegittimità costituzionale, prospettati dalla ricorrente, non sarebbero appropriati alla normativa in esame.*

*In primo luogo, l'istituto dell'opting-out (clausola derogatoria) non presenterebbe il carattere di generalità che viene assunto dalla ricorrente quale presupposto delle formulate censure, potendo rilevare soltanto quando le relative intese siano finalizzate ad una maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, ad incrementi di competitività e salario, alla gestione di crisi aziendali ed occupazionali e all'avvio di nuove attività.*

*Quanto alla censura concernente la assunta violazione del riparto di competenze legislative Stato-Regioni in materia di lavoro, la difesa statale osserva che, secondo i principi stabilmente affermati dalla giurisprudenza costituzionale, il complesso di ambiti componenti il diritto del lavoro può essere suddiviso in diritto sindacale e disciplina del rapporto di lavoro, riconducibili alla materia dell'ordinamento civile, ed in regolamentazione della tutela e sicurezza del lavoro, oggetto di competenza legislativa concorrente (sono citate le sentenze n. 234 e n. 50 del 2005, n. 359 del 2003).*

*In applicazione dei suddetti principi, il legislatore statale, con la norma impugnata, non avrebbe travalicato i confini della propria competenza esclusiva.*

*3.— Con memoria depositata in data 29 maggio 2012, la Regione Toscana ha illustrato ulteriormente le proprie conclusioni, insistendo per l'accoglimento del ricorso.*

#### *Considerato in diritto*

*1.— La Regione Toscana, con il ricorso indicato in epigrafe, ha promosso questioni di legittimità costituzionale, in riferimento agli articoli 39, 117, terzo comma, e 118 della Costituzione, nonché al principio di leale collaborazione, dell'articolo 8, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 14 settembre 2011, n. 148, «nella parte in cui prevede la realizzazione di specifiche intese a livello aziendale e/o territoriale che possono operare in deroga alle leggi statali e regionali nonché ai contratti collettivi nazionali».*

*Ad avviso della ricorrente, la norma censurata violerebbe, in primo luogo, l'art. 117, terzo comma, Cost., sotto il profilo della competenza concorrente regionale in materia di tutela del lavoro. Infatti essa, nella parte in cui prevede la realizzazione di tali intese – con finalità, tra l'altro, di promozione della maggiore occupazione, di partecipazione dei lavoratori, di gestione delle crisi aziendali e occupazionali, di investimenti, anche relativi*

alla introduzione di nuove tecnologie e di avvio di nuove attività – concernenti aspetti oggetto delle azioni di politica attiva del lavoro, anche in deroga di disposizioni di legge, statali e regionali, nonché ai contratti collettivi nazionali, sarebbe invasiva della detta competenza regionale concorrente, interferendo con le disposizioni già adottate dalla Regione in materia di lavoro.

Inoltre, la norma impugnata violerebbe gli artt. 117, terzo comma, e 118 Cost., nonché il principio di leale collaborazione, in quanto, pur in presenza di una normativa che realizzerebbe molteplici interferenze con le competenze regionali, non risulterebbero previsti strumenti di concertazione con le Regioni, rimaste estranee alle intese disciplinate dalla norma indicata, specialmente considerando che si tratterebbe di intese derogatorie di disposizioni di legge, incluse quelle regionali.

Infine, sarebbe violato l'art. 39 Cost. – con conseguente violazione dell'art. 117, terzo comma, Cost., sotto il profilo della competenza concorrente regionale in materia di tutela del lavoro – in quanto, data la mancata attuazione dello stesso art. 39 (alla stregua del quale il contratto collettivo di lavoro può assumere efficacia generale soltanto se il sindacato sia registrato), i contratti collettivi di lavoro e/o le specifiche intese, sottoscritti a livello aziendale o territoriale, non potrebbero assumere efficacia generale, né tanto meno derogatoria, rispetto a norme di legge anche regionali, con conseguente trasformazione degli stessi in una fonte extra ordinem.

2.— Riservata a separate pronunce la decisione sulle altre questioni proposte dalla Regione Toscana con il ricorso in epigrafe, vengono all'esame della Corte le censure mosse dalla ricorrente all'art. 8, commi 1, 2, 2-bis, del d.l. n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n.148 del 2011.

Detta norma, sotto la rubrica «Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità», così dispone:

«1.— I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, 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.

2.— Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il 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, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis.— 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 dal comma 2 e dalle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro».

3.— Le censure mosse dalla ricorrente alla norma ora trascritta non sono fondate.

La Regione Toscana muove dal presupposto che detta norma – il cui novum riguarderebbe la possibilità che i contratti collettivi di lavoro, sottoscritti a livello aziendale e/o territoriale realizzino specifiche intese, aventi ad oggetto, tra l'altro, azioni preordinate alla maggiore occupazione, alla adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività (comma 1) – potendo derogare alle disposizioni di legge, anche regionali, sarebbero in grado di vanificare la legislazione regionale emanata in materia di tutela del lavoro.

Inoltre, pur a fronte di una normativa che presenterebbe molteplici interferenze con le competenze regionali, non risulterebbero previsti strumenti di concertazione con le Regioni, destinate a rimanere estranee alle intese disciplinate dalla disposizione impugnata, benché si tratti d'intese idonee a derogare alle disposizioni di legge, incluse quelle regionali.

Questa tesi non può essere condivisa.

Va premesso che, come emerge dal dettato della norma de qua, le «specifiche intese» previste dal comma 1, «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», non hanno un ambito illimitato, ma possono riguardare soltanto «la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione», con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per i casi di licenziamento discriminatorio menzionati in modo espresso dalla norma stessa (comma 2).

Contrariamente a quanto ritiene la ricorrente, il suddetto elenco ha carattere tassativo, come si desume sia dall'espressione utilizzata dal legislatore («con riferimento» alle specifiche materie indicate), sia – ed ancor più chiaramente – dal dettato dell'art. 8, comma 2-bis, alla stregua del quale «le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro».

Ciò significa che l'effetto derogatorio previsto dal citato comma 2-bis opera in relazione alle materie richiamate dal comma 2 e non ad altre. Inoltre, trattandosi di norma avente carattere chiaramente eccezionale, non si applica oltre i casi e i tempi in essa considerati (art. 14 disposizioni sulla legge in generale).

Fermo quanto precede, si deve ancora notare che l'identificazione della materia, tra quelle contemplate dall'art. 117 Cost. in ordine al riparto delle competenze legislative tra lo Stato e le Regioni (unico profilo rilevante in questa sede), deve essere effettuata avuto riguardo all'oggetto e alla disciplina stabilita dalla medesima, tenendo conto della sua ratio, tralasciando gli aspetti marginali e gli effetti riflessi (ex plurimis: sentenze n. 300 del 2011, nn. 326 e 235 del 2010, n. 368 del 2008 e n. 165 del 2007). In particolare, la disciplina normativa in esame deve essere considerata per ciò che essa dispone e non già in base alle finalità perseguite dal legislatore (sentenze n. 411 del 2006 e n. 50 del 2005).

Orbene, le materie indicate dall'art. 8, comma 2, del d.l. n. 138 del 2011, poi convertito, concernono aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro, riconducibili tutti alla materia dell'ordinamento civile (art. 117, secondo comma, lettera l, Cost.), rientrante nella competenza legislativa esclusiva dello Stato.

In particolare, la disciplina della fase costitutiva del contratto di lavoro, come quella del rapporto sorto per effetto dello stesso – inclusa la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto e delle partite IVA, nonché delle vicende del rapporto inerenti alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto stesso, fatta eccezione per i licenziamenti discriminatori – si realizzano mediante la stipulazione di contratti di diritto privato e, pertanto, appartengono alla materia dell'ordinamento civile (tra le più recenti: sentenze n. 51 del 2012 e n. 69 del 2011).

Anche la disciplina attinente alla trasformazione dei contratti di lavoro (per esempio, da tempo parziale a tempo pieno) concerne la disciplina privatistica del rapporto poiché incide sull'orario regolato dalla contrattazione collettiva e, quindi, appartiene alla materia dell'ordinamento civile (sentenze n. 108 del 2011 e n. 324 del 2010); e ad analoghe conclusioni si deve giungere in ordine al regime della solidarietà negli appalti ed ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro.

La normativa sulle mansioni del lavoratore trova la sua prima fonte nell'art. 2103 del codice civile ed è, altresì, completata dalla contrattazione collettiva (resta esclusa dalla applicazione del citato art. 8 la speciale disciplina legale delle mansioni nel lavoro privatizzato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»). Del pari, la disciplina sull'inquadramento del personale appartiene alla materia dell'ordinamento civile (sentenza n. 68 del 2011).

La norma che regola gli impianti audiovisivi è contenuta nell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e della attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) ed è anch'essa ascrivibile alla materia «ordinamento civile», in quanto rientrante nell'ambito del diritto sindacale e, entro i limiti di cui al secondo comma del citato art. 4, suscettibile di deroga convenzionale previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

Come emerge dall'analisi che precede, ai sensi dell'art. 2-bis della norma censurata, le «specifiche intese» di cui al comma 1 di quest'ultima sono destinate ad operare, dunque, nell'ambito di materie rientranti tutte nella competenza legislativa esclusiva dello Stato (art. 117, secondo comma, lett. l, Cost.).

Non è esatto, perciò, che esse possano incidere sulla legislazione regionale emanata in materia di tutela del lavoro, demandata alla legislazione concorrente tra Stato e Regioni (art. 117, terzo comma, Cost.). Né giova il richiamo alla giurisprudenza di questa Corte, secondo la quale una normativa che intervenga a disciplinare la materia «lavoro» debba necessariamente tenere conto dell'intreccio di materie su cui la disciplina medesima si riflette, con specifico riferimento alla competenza concorrente delle Regioni

*in ordine alla tutela del lavoro. Invero, tale principio è operante quando un intreccio di materie sussista.*

*Tuttavia, nel caso in esame si è già posto in evidenza che le materie, nelle quali la contrattazione collettiva di prossimità è destinata ad operare, appartengono alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.*

*Del resto, gli stessi riferimenti compiuti dalla ricorrente ne danno conferma. Essi menzionano «la formazione esterna all'azienda, in materia di collocamento, con riguardo agli strumenti ed alle modalità d'inserimento di soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro, in riferimento alle norme che pongono limiti quantitativi alle imprese nelle assunzioni di apprendisti ed alle funzioni di programmazione, monitoraggio e verifica nell'ambito del mercato del lavoro di rispettiva competenza etc. (sentenza n. 50/2005) e, in generale con riferimento alle politiche attive volte a favorire l'occupazione ed il lavoro».*

*Orbene, nessuno di questi settori è richiamato dal catalogo contenuto nel comma 2, lettere da a) ad e), della norma censurata. Alcuni di essi trovano collocazione tra le finalità che la contrattazione collettiva di prossimità deve proporsi. Si è già messo in luce, però, che le materie previste dall'art. 117 Cost. non possono essere confuse con le finalità perseguite dal legislatore (sentenza n. 411 del 2006, citata).*

*Come detta sentenza ha rimarcato, il criterio differenziale si impone ancora di più quando venga in rilievo una materia – quale quella della tutela del lavoro – la cui stessa denominazione include il concetto di fine, e che per ciò solo sarebbe in grado di riferirsi a qualsiasi disciplina avente ad oggetto il lavoro.*

*La ricorrente richiama anche la giurisprudenza di questa Corte in tema di apprendistato (sentenza n. 176 del 2010), ma il riferimento nella specie non è pertinente. Infatti, in quella pronuncia fu ravvisata la necessità di tenere conto delle specifiche interferenze sussistenti tra la formazione all'interno delle aziende (inerente al rapporto contrattuale, onde la relativa disciplina rientra nell'ordinamento civile) e la formazione pubblica, che spetta alle Regioni e alle Province autonome disciplinare. Nel caso in esame, si deve notare, in primo luogo, che la norma censurata non contiene alcun accenno all'apprendistato; e, in secondo luogo, che la ricorrente si limita ad un generico richiamo alla materia «tutela del lavoro», ma non individua alcun istituto in relazione al quale verificare la presunta interferenza, dalla ricorrente medesima postulata, ma non dimostrata.*

*La Regione Toscana ha dedotto anche: a) la violazione del principio di leale collaborazione, stante la mancata previsione di un adeguato coinvolgimento regionale; b) la violazione dell'art. 39 Cost., alla stregua del quale (quarto comma) il contratto collettivo di lavoro ha efficacia obbligatoria soltanto se il sindacato è registrato (il che non può avvenire per la mancata attuazione del citato precetto costituzionale). Si deve replicare: a) che il detto principio, peraltro non invocabile con riguardo all'esercizio della funzione legislativa, non può comunque trovare applicazione in un ambito rimesso alla potestà legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile (sentenza n. 341 del 2009); b) che, proprio perché si verte in materia demandata alla competenza legislativa esclusiva dello Stato, una eventuale violazione dell'art. 39 (quarto comma) Cost., per mancato rispetto dei requisiti soggettivi e della procedura di cui al precetto costituzionale, non si risolve in una violazione delle attribuzioni regionali costituzionalmente garantite.*

*Dalle considerazioni fin qui esposte deriva che la questione di legittimità costituzionale promossa dalla Regione Toscana con il ricorso indicato in epigrafe deve essere dichiarata non fondata con riferimento a tutti i parametri evocati.*

*per questi motivi*

#### **LA CORTE COSTITUZIONALE**

*riservata a separate pronunce la decisione sulle altre questioni di legittimità costituzionale proposte dalla Regione Toscana con il ricorso in epigrafe, dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 8, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 14 settembre 2011, n. 148, promossa in via principale dalla Regione Toscana, in riferimento agli articoli 39, 117, terzo comma, e 118 della Costituzione, nonché al principio di leale collaborazione, con il ricorso indicato in epigrafe.*

*Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 19 settembre 2012.*

*F.to:*

*Alfonso QUARANTA, Presidente  
Alessandro CRISCUOLO, Redattore  
Gabriella MELATTI, Cancelliere  
Depositata in Cancelleria il 4 ottobre 2012.  
Il Direttore della Cancelleria  
F.to: Gabriella MELATTI*

## CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il giorno 16 luglio 2012, alle ore 15.30 in Roma, presso la Sede dell'Organizzazione Sindacale Uilta UIL Nazionale al numero 43 di via del Viminale

TRA

La Golden Lady Company S.p.A. nella persona del Procuratore Speciale sig. Federico Destro che interviene al presente atto in forza di procura speciale del 14/11/2005 a ministero Notaio Fabrizio Rossi registrata a Castiglione delle Stiviere il 22/11/2005, assistita dal dott. Enzo De Fusco, Consulente del Lavoro in Roma e Milano

E

- l'Organizzazione Sindacale FEMCA CISL Nazionale rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller,
- l'Organizzazione Sindacale FILCTEM CGIL Nazionale rappresentata dal Segretario Nazionale Stefania Pomante,
- l'Organizzazione Sindacale UILTA UIL Nazionale rappresentata dal Segretario Nazionale Carmelo Prestileo,

### Premesso che

- la Golden Lady Company S.p.A. è un'industria, rientrante nel settore del tessile, che produce e commercializza calze, collant, intimo, costumi da bagno e articoli accessori ed applica il c.c.n.l. per i lavoratori addetti ad aziende fabbricanti maglieria, calzetteria e tessuti a maglia (tessile industria);
- la medesima società è anche proprietaria di negozi di commercio al dettaglio dislocati su tutto il territorio nazionale nei quali sono distribuiti i beni prodotti;
- per la gestione dei punti vendita, la società si avvale su tutto il territorio nazionale di circa 1.200 lavoratori con un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro;
- in data 18 luglio 2012 entrerà in vigore la legge n. 92/2012 la quale all'articolo 1 commi 28, 29, 30 e 31 modifica le norme che regolano l'associazione in partecipazione stabilendo, tra l'altro, che in relazione alla medesima attività, non è possibile avere un numero di associati superiori a tre;
- la nuova disposizione legislativa determina la necessità di modificare in modo radicale la gestione e l'organizzazione della punti vendita con possibili conseguenze sulla sostenibilità economica di molti di essi;
- è comunque ferma intenzione dell'azienda di preservare il rapporto con tutti gli associati in partecipazione attraverso un percorso ragionato di stabilizzazione dei contratti anche in applicazione delle leggi vigenti in materia contrattuale;
- ¶ dopo diverse valutazioni le parti sono pervenute alla conclusione che la soluzione ideale è quella di intervenire con un accordo collettivo aziendale con la finalità di garantire una maggiore occupazione a livello nazionale evitando nel contempo una crisi occupazionale, ai sensi e per gli effetti dell'art.8 del D.L. 138/2011 così come convertito nella Legge n.148/2011;
- ¶ le parti concordano che il presente accordo ha un ambito di applicazione circoscritto alla rete vendita dell'azienda senza alcun riflesso, diretto e/o indiretto, nei confronti del personale dipendente impiegato nel settore produttivo.

Tutto ciò premesso e considerato Le parti concordano quanto segue:

### Articolo 1

#### Regime transitorio

Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 28 e 30 della legge n. 92/2012, produrranno i loro effetti entro dodici mesi dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della norma.

La posticipazione dell'efficacia della norma citata si rende necessaria al fine di valutare le corrette modalità di assunzione con contratto di lavoro subordinato, dei lavoratori che apportano lavoro nei punti vendita aziendali mediante un contratto di associazione in partecipazione.

La società, tuttavia, si impegna sin da ora, nell'invarianza del quadro normativo di riferimento, a stabilizzare i rapporti in essere con i propri associati con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fermo restando, laddove ne ricorrano i presupposti, l'applicazione del contratto di apprendistato e/o in alternativa le forme di incentivazione occupazionali.

Nell'ipotesi di assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato, l'azienda si impegna sin da ora a confermare in servizio a tempo indeterminato tali contratti al termine del periodo di formazione.

Qualora la Golden Lady Company intenda per il futuro terziarizzare in qualsiasi modo l'attività in oggetto si impegna a cederla richiedendo quale condizione improrogabile l'applicazione del CCNL.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro i prossimi tre mesi per analizzare le caratteristiche soggettive e oggettive dei lavoratori ed avviare un esame congiunto per procedere con l'assunzione mediante i contratti sopra indicati.

Letto, confermato e sottoscritto

Golden Lady Company S.p.A.  
Federico Destro

Femca-Cisl Nazionale  
Sergio Spiller

Filctem-Cgil Nazionale  
Stefania Pomante

Uilta-Uil Nazionale  
Carmelo Prestileo

**VERBALE DI ACCORDO PER IL MANTENIMENTO E RILANCIO DELLO  
STABILIMENTO DI HAUPT PHARMA LATINA**

Il giorno 05/03/2012 si sono incontrati:

per l'Azienda : G. Martelli, G. Beltrami, G. Carpineti

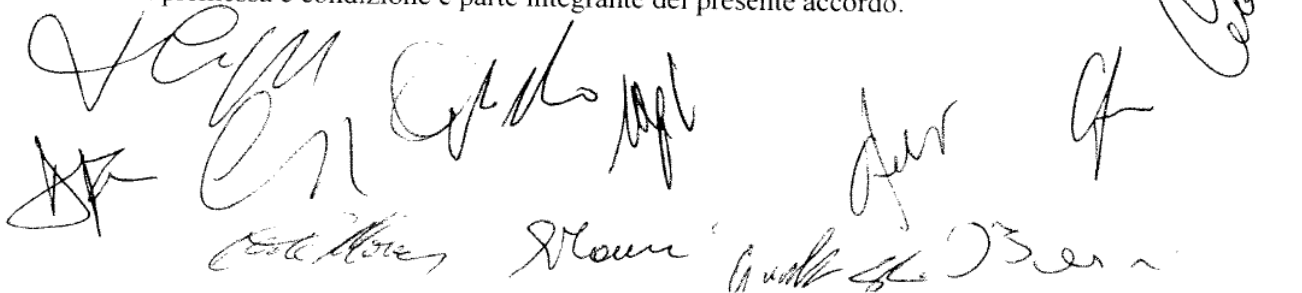
e per la RSU i Sig.ri: P. Brescia, S. Carrafiello, G. Chiarato, C. Cobal, C. Di Francesco, A. Marchioro, A. Marzinotto, M. Testa, E. Tornesi

Premesso che:

- La Haupt Pharma Latina srl è subentrata alla Pfizer Italia srl da 3 anni con procedura di trasferimento di ramo d'azienda.
- In data 31/05/11 la Haupt Pharma Latina ha aperto una procedura di mobilità per n. 30 unità al fine di pervenire ad un migliore equilibrio tra costi diretti ed indiretti attraverso un profondo processo di revisione della intera struttura amministrativa e di supporto unitamente ad un processo di razionalizzazione dei costi.
- La procedura si è chiusa con un accordo siglato in data 12/09/11 attraverso il quale sono state trovate soluzioni al fine di evitare licenziamenti, tra cui il ricorso alla novazione contrattuale; a tale ultimo riguardo l'Azienda riconoscendo la disponibilità manifestata dai lavoratori interessati a tali novazioni conferma che di essa terrà conto nella valutazione dei futuri percorsi professionali.
- In data 12/09/11 è stato siglato un ulteriore accordo con la RSU che ha permesso all'Azienda di utilizzare quegli strumenti di flessibilità necessari a garantire la copertura delle funzioni e un adeguato assetto operativo.
- Inoltre negli ultimi 3 anni sono stati firmati accordi con la RSU che hanno permesso di continuare ad avvalersi del personale a termine già assunto da Pfizer Italia srl consentendo il mantenimento delle professionalità all'interno dell'Azienda e consentendo altresì la trasformazione a tempo indeterminato di 11 unità e creato le basi per successive ulteriori 12 trasformazioni, per un totale di 23.
- Le Parti hanno condiviso la necessità, per garantire la permanenza dell'Azienda sul mercato, di una rigida politica di contenimento dei costi e di indirizzo delle capacità aziendali verso la massima flessibilità. Parte di questo progetto si concretizza attraverso una sostanziale riduzione del costo del lavoro raggiungibile solo con una coerente politica retributiva per le nuove generazioni di lavoratori, politica che faciliti, a sua volta, la creazione ed il consolidamento di nuovi posti di lavoro.

Le Parti, dopo ampie e approfondite discussioni, concordano quanto segue:

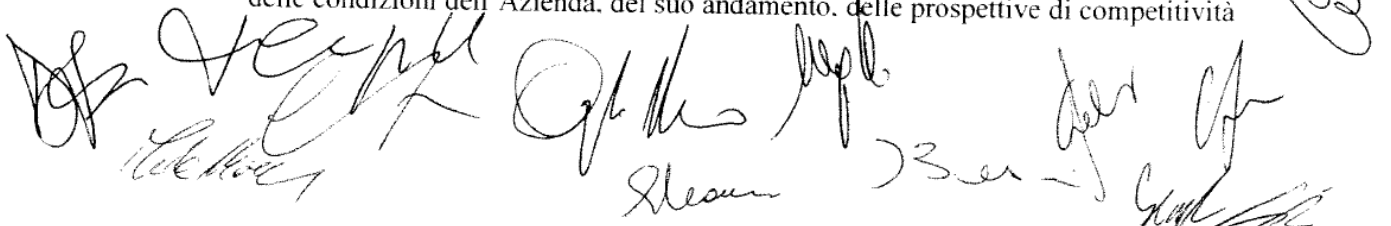
1. la premessa è condizione e parte integrante del presente accordo.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains approximately seven signatures, and the bottom row contains approximately eight signatures. The signatures are written in various styles, some appearing to be initials or full names. The overall appearance is that of a formal document where multiple parties have signed their agreement.



2. A far data dal 01/04/12 l'istituto della 14° mensilità e le indennità sostitutive del premio di produzione (allo stato indicate in busta paga come "ISPP" e "ISPP/ Dicembre 84") verranno regolamentati unicamente in base al presente accordo.
3. Gli importi di cui al punto 2. continueranno ad essere erogati, con i criteri e le modalità in essere, esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 5/03/12 e a quelli a tempo determinato in forza alla data del 5/03/12 fino e non oltre alla cessazione del contratto in essere, fatta eccezione per quanto previsto al successivo punto 4.
4. Ai lavoratori il cui contratto a tempo determinato verrà trasformato entro il 10/03/12, in via del tutto eccezionale, gli importi relativi all'ex salario aziendale di cui al punto 2. verranno progressivamente riconosciuti con i criteri ad oggi in vigore e con le seguenti modalità:
  - 30% da gennaio 2013
  - 35% da gennaio 2014
  - 40% da gennaio 2015
  - 45% da gennaio 2016
  - 100% da gennaio 2017
5. L'Azienda, confermando tutte le intese avute nei precedenti accordi sull'utilizzo del contratto a tempo determinato, si impegna a trasformare n. 25 contratti da tempo determinato ad indeterminato tenendo conto nella selezione delle professionalità acquisite e della anzianità maturata.
6. Le Parti, pur confermando tutto quanto previsto nell'accordo del 18/01/12 sull'orario di lavoro, concordano di modificarne il punto 10, che sarà sostituito integralmente come di seguito riportato:  
a tutti i dipendenti addetti alle lavorazioni:
  - manifattura solidi area cimex
  - manifattura solidi area tradizionale
  - manifattura penicilline solidi orali e confezionamento mb421, mb450
  - manifattura ex unit 7
  - riempimento Pos e sachet
  - fase confezionamento produzioni di Combantrin e Nemex
  - dosa e mg2 incapsulatrice pen
  - manifatture veterinari linee Olsa e Molino
  - Linea Foil veterinari
  - manifattura siringhe - molitura reparto cefalosporine
  - lavaggio area veterinari e ampicillineverrà riconosciuto un credito aggiuntivo pari a 10 minuti per ogni giorno di effettiva presenza e/o di effettiva lavorazione delle produzioni di cui sopra; tale credito andrà ad alimentare un conto ore individuale fruibile a richiesta del dipendente ed autorizzato dal diretto Responsabile.
7. Le Parti concordano che entro il mese di luglio 2012 verrà dato inizio alla negoziazione del Premio di Partecipazione, negoziazione che dovrà tenere conto delle condizioni dell'Azienda, del suo andamento, delle prospettive di competitività

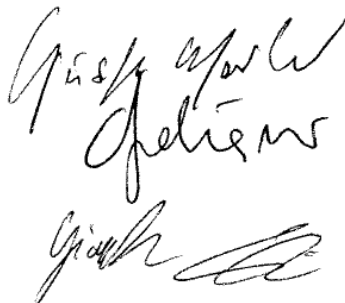


e delle condizioni finanziarie.


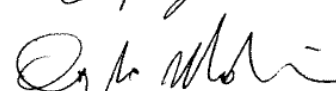




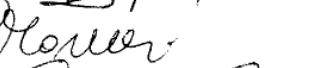

8. Le Parti concordano che entro l'anno in corso, valuteranno nuovi criteri di erogazione della 14° mensilità, limitatamente al personale che in base al presente accordo ne avrà diritto, nell'ottica di renderla uno strumento a cui poter ricorrere per incrementare la produttività ed aumentare in tal modo la competitività dell'Azienda, pur senza conseguenze sugli importi netti erogati.
9. L'Azienda in relazione all'istituto della 14° mensilità dichiara la propria disponibilità a riconoscere in futuro il predetto istituto ai lavoratori che saranno assunti a tempo indeterminato successivamente a gennaio 2017, laddove le condizioni economico, produttive e finanziarie lo consentano. A tal fine le Parti procederanno ad incontri periodici onde monitorare la situazione aziendale per valutarne la fattibilità.
10. L'Azienda, su richiesta della RSU, si impegna a mantenere fino a dicembre 2014 gli attuali assetti degli organici (patto di stabilità) sul presupposto che le complessive condizioni economiche, produttive e finanziarie della Società e del mercato rimangano sostanzialmente invariate.
11. Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo, intesa, uso o prassi aziendali avente ad oggetto voci retributive disciplinate dal presente accordo medesimo.

Letto, confermato e sottoscritto

La Direzione Aziendale



La RSU

CHIARAIO   
MARCHIORO   
TESTA   
MARZINOTTO   
CARRETTIENO   
DI FRANCESCO   
TORRESI   
COBAL   
BRESCIA 