

**PLURALISMO E LIBERTÀ SINDACALE:
QUESTIONI DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE
DEL CONTRATTO DI PROSSIMITÀ (*)**

SOMMARIO: 1. Trama e ordito di un contratto aziendale di prossimità disdettato e ripristinato. — 2. Il Collegio partenopeo riapre la discussione sulla libertà sindacale negativa e l'efficacia *erga omnes* del contratto di prossimità. — 3. Scenari futuri: una lettura costituzionalmente compatibile.

1. Dopo più di un decennio di vigenza dell'art. 8 (d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. con mod. in l. n. 148/2011, da ora in poi art. 8) e numerosi accordi collettivi siglati sotto il vessillo della prossimità, un Collegio campano coglie l'occasione per formulare una questione rimasta latente per tutto il tempo di applicazione della norma. Nessuna novità legislativa, ma solo una serie di circostanze fattuali hanno solleticato il giudice rimettente a rivolgersi alla Corte costituzionale per una verifica della legittimità della norma in relazione a due storici principi che hanno

(*) Il presente contributo è stato sottoposto a referaggio anonimo a doppio cieco.

forgiato teorie ed esperienze del nostro diritto sindacale: la libertà sindacale e il rispetto del dissenso.

Fino ad ora le specifiche intese sottoscritte non hanno incontrato grandi ostacoli e, al di là delle dichiarazioni di principio, sono state siglate a macchia di leopardo da quasi tutte le organizzazioni sindacali, cosicché la norma è rimasta immune da un serio vaglio di costituzionalità, fatta salva l'unica questione emersa riguardante il potenziale conflitto di attribuzione tra Stato e Regioni. In quell'occasione la Consulta è stata chiamata a decidere se l'art. 8 potesse configurarsi quale norma lesiva delle prerogative legislative regionali in materia di tutela del lavoro: nel rigettare la questione sollevata dalla Regione Toscana, la Corte ha colto l'occasione per valorizzare quella parte del disposto legislativo che richiama un interesse generale, eccezionale e tassativo (1), lasciando fuori dallo spettro dalla pronuncia la delicata tematica dell'art. 39 Cost. Con l'ordinanza partenopea l'art. 8 ritorna al Giudice delle leggi, invitato questa volta a decidere direttamente sulla compatibilità con la norma richiamata.

Più nel dettaglio, la Corte di appello di Napoli si trova a dirimere una controversia sull'applicabilità "forzosa" di un contratto di prossimità peggiorativo delle condizioni economiche e di lavoro nei confronti di un gruppo di lavoratori non iscritti al sindacato firmatario e aderenti ad uno non firmatario. Specificamente, l'accordo aziendale di prossimità veniva dapprima sottoscritto per il triennio 2016-2019 e poi disdettato sia dal sindacato cui aderivano gli appellanti sia, successivamente il 29 ottobre 2019, dalla Cisl Si. Nalv. (d'ora in poi Cisl). Il 7 febbraio 2020 quest'ultima stipula in maniera isolata una nuova intesa che, pur in un contenitore differente (altro contratto), reca il medesimo contenuto peggiorativo del contratto precedentemente disdettato. Il giudice di prime cure rigetta la richiesta dei dissenzienti di pagamento di differenze retributive, scatti di anzianità, ferie e altri istituti e argomenta la pronuncia sulla scorta di due presupposti: la maggiore rappresentatività della sola sigla firmataria e la garanzia di efficacia *erga omnes* assicurata dall'art. 8 alle discipline contrattuali di prossimità. Il Collegio di appello, pur non soffermandosi sulla maggiore rappresentatività del soggetto stipulante, ravvisa elementi di incompatibilità costituzionale idonei ad interrompere il procedimento. Già da questa sintesi ricostruttiva emergono alcune perplessità.

Sotto il profilo degli attori collettivi si segnala la neutralità di entrambi i giudicanti rispetto al problema della maggiore rappresentati-

(1) C. cost. 4 ottobre 2012, n. 221. La giurisprudenza di merito ha confermato tale approccio v. T. Milano 30 luglio 2014, n. 2521; A. Firenze 20 novembre 2017; Cass. 10 novembre 2021, n. 33131.

vità in termini comparativi (2) al fine di integrare i requisiti dell'art. 8, co. 1: nel settore privato si registrano ancora significative difficoltà attuative dei percorsi di misurazione delle rappresentatività ai sensi degli AI, tanto che i giudici napoletani deducono l'idoneità del soggetto sindacale da una nota della Presidenza del Consiglio e dalla presenza all'interno del Cnel.

Con riferimento al contratto, fa riflettere la capacità di vincolo *erga omnes* che sarebbe conferito *ex lege* a un contratto collettivo recante un'unica firma sindacale, atteso che l'*iter* negoziale e la tempistica seguita appaiono quantomeno curiosi. Dalla lettura dell'ordinanza, infatti, emerge in controtuce l'ambiguità dei passaggi che hanno portato alla sottoscrizione da parte di Cisl del secondo contratto con identico contenuto. La sequenza di disdette e sottoscrizioni successive appare singolare, così come peculiare è la circostanza dell'agire isolato di una parte sindacale che in un primo momento, con la disdetta, reputa non soddisfacente un certo assetto di regolamentazione dei rapporti di lavoro e, poco dopo, ripristina la medesima regolamentazione senza un previo confronto con le altre parti sindacali con cui aveva condiviso la disdetta. Un percorso negoziale anomalo che fa dubitare della alterità di interessi del soggetto che sottoscrive e della assenza di una chiave rivendicativa (3), evocando lo spettro dell'art. 17 St. lav.

2. L'assenza di condivisione induce il Collegio a proiettare la vicenda entro la più classica delle cornici del diritto sindacale: l'art. 39 Cost. La possibile compromissione della tutela della libertà sindacale plurideclinata (individuale/collettiva, positiva/negativa) costituisce il cuore dell'ordinanza di rimessione. La questione posta dalla Corte d'appello nasce dall'esigenza di tutelare adeguatamente la libertà di organizzazione sindacale a fronte di un'efficacia *erga omnes* di un contratto di prossimità peggiorativo nei confronti di un gruppo di lavoratori non firmatari e non aderenti all'unico sindacato firmatario. Il giudice si chiede se la vincolatività *ex lege* delle regole (im)poste contrattualmente da una sola sigla sindacale sia in linea con gli artt. 2 e 39 Cost. (4), laddove garantiscono lo

(2) È da segnalare un recente orientamento della Cassazione che pone l'onere della prova della maggiore rappresentatività in capo al datore di lavoro, Cass. 6 dicembre 2022, n. 35796.

(3) Requisiti che connotano i contratti cd. pirata rendendoli nulli *ex art.* 39, co. 1, Cost. ovvero *ex art.* 17 St. lav., sul punto v. E. GRAGNOLI, *Il numero crescente dei contratti collettivi nazionali, la libertà sindacale e l'art. 36, primo comma, Cost.*, *LDE*, 2021, 4, 7; ID., *Il contratto nazionale nel diritto privato italiano*, Giappichelli, 2021, 174 ss. e da ultimo sui presunti contratti pirata sottoscritti da Cisl v. F. SIOTTO, *Lavoro a tempo parziale tra contrattazione collettiva «pirata» e «alternativa»*, *RGL*, 2022, I, 232 ss.

(4) Ulteriori profili di incompatibilità *ex art.* 3 Cost. in A. PERULLI - V. SPEZIALE, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, *CSDLE, It.*, n. 132/2011, 23 ss. *contra*, in difesa dell'art. 8, M. TIRABOSCHI, *L'articolo 8*

sviluppo della personalità di ogni cittadino all'interno delle formazioni sociali e la libertà di organizzazione sindacale. Quest'ultima da intendersi sia come possibilità del singolo di dissentire dalle scelte di un sindacato attraverso l'adesione ad altra organizzazione, sia come opzione di merito di una sigla di non sottoscrivere accordi che ritiene non convenienti per le categorie che rappresenta. Viceversa, il meccanismo diviso dall'art. 8 — attraverso un criterio di selezione soggettiva dai contorni incerti, perché non misurabile, né verificabile — può giungere fino ad assicurare una sorta di monopolio della regolamentazione in azienda ad un solo soggetto, anche sovrastando il dissenso manifestato. Sull'altare della necessità di raggiungere uno degli scopi previsti dalla norma si dovrebbe sacrificare la libertà individuale e collettiva attraverso un'applicazione uniforme e incontestabile dell'accordo di prossimità. Lo spazio di libertà del singolo sarebbe intaccato perché il lavoratore si troverebbe costretto ad accettare la disciplina contrattuale stabilita da un sindacato a cui non appartiene e anzi in contrasto con le sue idee e interessi, addirittura rendendo influente l'eventuale adesione a un sindacato dissenziente. La libertà del sindacato non firmatario — anche dotato di una maggiore rappresentatività rispetto al sindacato stipulante l'intesa di prossimità — e la sua capacità organizzativa sarebbero compromesse in quanto verrebbe applicato ai suoi iscritti un contratto collettivo sottoscritto da altra organizzazione e ispirato a contenuti in conflitto con le idee di cui è portatore.

Monopolio negoziale *vs* dialettica contrattuale: questa sembra la sintesi che emerge dalle parole dell'ordinanza del giudice. Per corroborare la sua ipotesi di lettura, il Collegio segnala con opportune argomentazioni i possibili punti di contrasto dell'art. 8 con un altro comma dell'art. 39 Cost., il co. 4, inerente al conferimento dell'efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi. La previsione è volta a garantire il pluralismo sindacale attraverso un modello proporzionale di rappresentanza, evitando che organizzazioni sindacali non “verificate” in punto di democrazia a livello statutario, e quindi prive di personalità giuridica, possano conseguire una gestione monopolistica delle relazioni sindacali e delle discipline contrattuali. Tale principio dovrebbe prescindere dal livello contrattuale considerato. In proposito, è richiamata la famosa sentenza in merito ai contratti cd. gestionali (5) che in un *obiter dictum*, valorizzato dal Collegio di Napoli, suffragherebbe una lettura estensiva in contrasto con l'opi-

del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi, *DRI*, 2012, 78 ss.

(5) C. cost. 30 giugno 1994, n. 268. Sul tema v. *ex multis* M.V. BALLESTRERO, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, *q. Riv.*, 1989, 375, nt. 51, dove l'espressione si definisce «renda»; M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, *ADL*, 1999, 24.

nione restrittiva che vorrebbe il riferimento costituzionale circoscritto ai soli ccnl (6). Il giudice rimettente attribuisce, invece, specifica rilevanza al plurale «categorie» contenuto nel dettato costituzionale, suggerendo una differente opzione dell'espressione comprensiva di tutti i contratti normativi destinati a regolare i rapporti di lavoro di una o più categorie professionali o di una o più imprese, e quindi nazionali ma anche aziendali, compresi quelli di prossimità.

Una volta inserito il contratto di prossimità nell'orbita dell'art. 39 Cost., il Collegio individua quale ulteriore punto di frizione costituzionale l'assenza di transitorietà, provvisorietà ed eccezionalità dell'art. 8, rilevando quale precipua funzione della disposizione quella di estendere in maniera permanente l'efficacia *erga omnes* di questo livello contrattuale, al di là delle condizioni procedurali costituzionalmente imposte. Tracciando un parallelismo con la vicenda che ha contrassegnato la cd. Legge Vigorelli (l. n. 741/1959), il Collegio ricava la illegittimità dell'art. 8 per carenza dei requisiti di transitorietà, provvisorietà ed eccezionalità della norma "imputata" in assenza di riferimenti a situazioni passate ovvero di un interesse pubblico alla parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. Le questioni enucleate dal Collegio sono tante e in parte da ricondurre ad una «redazione alquanto convulsa» (7) e approssimativa dell'art. 8 da parte del legislatore. Un contratto di prossimità peggiorativo implica, come ogni contratto in deroga, una ponderazione di scelte di politica sindacale in relazione a interessi ritenuti prevalenti, benefici che si intendono tutelare e sacrifici da distribuire rispetto a opzioni regolative prima consolidate e che coinvolgono un intero gruppo di lavoratori (8). Su questa difficile ricerca di equilibrio si innesta il disposto dell'art. 8, che regola *ab externo* (rispetto all'ordinamento intersindacale) la relazione giuridica tra accordi collettivi di diverso livello attraverso un rimescolamento dei contenuti tra contratti collettivi nazionali e periferici e una blindatura sul versante soggettivo di efficacia del contratto di prossimità. Nella norma la funzione di filtro utile a fare emergere l'inte-

(6) R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, DRI, 2012, 26; A. MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, DRI, 2012, 18; M. MARAZZA, *La contrattazione di prossimità nell'articolo 8 della manovra 2011: i primi passi della dottrina giuslavoristica*, DRI, 2012, 49; M. MAGNANI, *L'art. 8 della legge n.148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, DRI, 2012, 7; F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, DLRI, 2012, 26.

(7) R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni cit.*, 19.

(8) R. DE LUCA TAMAJO, *Crisi e riorganizzazioni aziendali: interesse collettivo e interessi individuali nella giurisprudenza*, LD, 2008, 231.

resse dei lavoratori è svolta da una selezione poco efficace dei soggetti firmatari, ovvero da un criterio di maggiore rappresentatività in termini comparativi non esattamente delineato nell'ordinamento statale. Pertanto, non c'è da stupirsi se alla fine il versante applicativo della norma abbia presentato il conto delle sue criticità — sia sul piano collettivo sia su quello individuale — portando in luce un nervo rimasto scoperto per anni. Ciò che il legislatore non ha tenuto adeguatamente in conto è uno dei problemi cardine della efficacia soggettiva del contratto collettivo: il dissenso individuale e collettivo. Al contrario, il meccanismo dell'art. 8 sembra proprio architettato per frenare tali forme di dissenso attraverso l'introduzione di accordi derogatori con efficacia *erga omnes*. Convitato di pietra del ragionamento è il principio di libertà sindacale, in virtù del quale è possibile mantenere condizioni contrattuali differenti (peraltro in questo caso di favore) a fronte di esplicito dissenso da parte del prestatore di lavoro o della sigla a cui lo stesso aderisce. Su questo profilo si innestano le questioni prospettate al Giudice delle leggi.

Nella dinamica sindacale che emerge sullo sfondo dell'ordinanza, la trovata ingegnosa volta a blindare il contratto di prossimità sembra essere quella della disdetta (29 ottobre 2019) seguita da nuova sottoscrizione di identico contenuto (7 febbraio 2020): secondo la logica adottata, la rinnovata veste contrattuale avrebbe il “potere” di cancellare il dissenso espressamente manifestato dai lavoratori ovvero dalla sigla antagonista sul precedente contratto, nonostante il contenuto della regolamentazione sia del medesimo tenore. È necessario, allora, comprendere il confine entro cui legittimamente giustificare una generalizzata applicazione individuale che opera quale residua forma di resistenza in forza del principio di libertà sindacale. La giurisprudenza lo ha ricondotto alla manifestazione del dissenso, individuale ovvero espresso con l'adesione ad organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l'accordo aziendale (9).

In proposito, una visione di integrazione tra sistema sindacale e ordinamento statale (10) induce a valorizzare gli elementi scaturenti dal contesto negoziale (volontà delle parti) in relazione agli specifici rapporti intercorrenti tra i soggetti stipulanti, senza tollerare una prevalenza *ex*

(9) Cass. 20 novembre 2020, n. 26509; Cass. 15 novembre 2017, n. 27115; Cass. 23 maggio 2013, n. 12722; Cass. 18 aprile 2012, n. 6044; Cass. 28 maggio 2004, n. 10353.

(10) Cass. 6 aprile 2017, n. 8892, ord.; Cass. 13 gennaio 2016, nn. 355 e 356; Cass. 18 maggio 2010, n. 12098; Cass. 26 maggio 2008, n. 13544; Cass. 4 febbraio 1988, n. 1147; Cass. 5 marzo 1986, n. 1445.

ante del contratto derogatorio di prossimità (11). Nella vicenda in esame, è difficile negare che esistano due differenti volontà e due differenti manifestazioni di libertà: quella della Cisl che con il contratto di prossimità intende (im)porre un nuovo assetto di regolamentazione degli interessi e quella dell'altra sigla non firmataria (e dei lavoratori da essa rappresentati) che rifiuta la soluzione periferica proposta per una riaffermazione del ccnl prima applicato. Un approccio formalistico che indicasse nella sottoscrizione del secondo contratto il superamento del dissenso manifestato sui contenuti del primo tradirebbe la sostanza della contrarietà alla regolamentazione del ccnl disdettato.

Alla luce del caso concreto, la domanda di fondo riguarda l'ipotesi che la via del dissenso sia percorribile per i lavoratori, anche per gli accordi di prossimità, nonostante la legge attribuisca direttamente efficacia generalizzata. Più specificamente, sotto il profilo di legittimità costituzionale, bisogna verificare la tenuta del criterio maggioritario come dettagliato dall'esplicito rinvio al sistema intersindacale degli AI. Delle due l'una: o si fa leva sull'elemento formale che riserva una speciale forza di immunità alle clausole del contratto di prossimità, valorizzando la parte del disposto legislativo che configura un interesse generale, eccezionale e tassativo, per usare le parole della Consulta (12), e allora lo scopo del dettato legislativo sarebbe anche quello di bilanciare interessi collettivi e individuali che eventualmente interferissero (13); oppure, la tutela costituzionale della libertà sindacale e del principio giurisprudenziale attento alla effettiva volontà delle parti contraenti si riespandono rispetto al contratto di prossimità (14).

Se, infatti, il contratto di prossimità fosse inquadrato in una prospettiva di "superiorità" delle finalità promosse, pochi spazi residuerebbero per la libertà sindacale individuale e collettiva costituzionalmente garantite e si finirebbe per mortificare l'autonomia privata e colpire incisivamente la stessa funzione della contrattazione collettiva nell'ordinamento costituzionale. Invece, la Corte, con un ragionamento più articolato, potrebbe giustificare la prevalenza del contratto di prossimità solo nella misura in cui la regolamentazione collettiva superasse la prova del criterio

(11) A. MARESCA, *La contrattazione collettiva*, cit., 20; C. PISANI, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, *DRI*, 2012, 76. V. anche T. Civitavecchia 17 dicembre 2020, n. 7116.

(12) C. cost. 4 ottobre 2012, n. 221, cit.

(13) R. DEL PUNTA, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8 l. n. 148/2011 e dintorni)*, *LD*, 2012, 45 che sottolinea l'importanza dell'efficacia generale in funzione di governo del dissenso collettivo.

(14) Cass. 17 maggio 1985, n. 3047; Cass. 1 luglio 1986, n. 4354; Cass. 19 marzo 1987, n. 4758; Cass. 11 dicembre 1987, n. 9175; Cass. 19 maggio 2003, n. 7847; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092.

maggioritario per come specificato negli accordi interconfederali (15). Secondo questa opzione, la rsu potrebbe essere l'organismo ideale di risoluzione dei conflitti perché è un organismo unitario ed elettivo, su base proporzionale (16), per il quale l'ordinamento intersindacale chiarisce il metodo di superamento delle divergenze (17): il luogo di sintesi della «condizione maggioritaria» idoneo a superare il dissenso individuale (18). Nel caso in esame è difficile negare che sia mancata una dialettica inclusiva con riferimento ai soggetti sindacali aventi maggiore rappresentatività in termini comparativi, in fase di sottoscrizione del secondo contratto di prossimità. Tale circostanza ha messo in luce un *punctum dolens* della disposizione sulla prossimità: la carenza di tutela nei confronti del dissenso qualificato abbinato ad un'incerta selezione soggettiva degli agenti contrattuali e delle modalità decisorie. Tali aspetti potrebbero indurre la Consulta ad intervenire con una integrazione ermeneutica finalizzata a salvaguardare la compatibilità costituzionale del contratto di prossimità con gli artt. 2 e 39, co. 1 Cost., per esempio estendendo la votazione a maggioranza del co. 3 dell'art. 8 come strumento di verifica nei casi di dissenso oppure specificando i contorni del criterio maggioritario di cui al co. 1.

Con riguardo, invece, al potenziale attrito con il co. 4 del medesimo art. 39 Cost. si profilano due percorsi antitetici: mentre per alcuni (19), il contratto di prossimità rimarrebbe in radice fuori dal campo di azione del co. 4, in virtù dell'espressione «categorie» contemplata nella definizione letterale della norma riferita ai soli cenl, per altri rimane del tutto ammissibile la prospettiva inclusiva di ogni livello contrattuale ai fini dell'ottenimento dell'efficacia *erga omnes*. In tale direzione, una condivisibile lettura diacronica e sincronica della giurisprudenza costituzionale (20) supportata da un'evoluzione post-costituzionale dei modelli rappresentativi e negoziali lontani dalla visione corporativa di cate-

(15) In questo senso oltre all'AI 2011 il riferimento è alla parte III del TUR 10 gennaio 2014.

(16) Art. 18, parte II, sez. III, TUR 10 gennaio 2014.

(17) Art. 7, parte II, sez. II, TUR 10 gennaio 2014; già *in nuce* nel Protocollo del '93, v. R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni* cit., 24-25. Per la verità, anche con riferimento alle rsa è disciplinato un criterio maggioritario, v. Parte III, penult. e ult. cpv., TUR 10 gennaio 2014. Per questa via il problema sarebbe risolvibile per i contratti aziendali e residuerebbe per quelli territoriali.

(18) R. ROMEL, *Il contratto collettivo nel nuovo scenario di relazioni industriali, in Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di L. CORAZZA - R. ROMEL, il Mulino, 2014, 86.

(19) V. *supra* nota 6.

(20) F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Contrattazione in deroga*, a cura di Id., Ipsoa, 2012, 41 ss. spec. 49;

ria (21) suggerisce un approccio aperto rispetto ai livelli contrattuali coinvolti nell'efficacia ostensiva della norma (22). D'altra parte, una interpretazione evolutiva attenta alla Costituzione materiale fornisce un argomento di sicura attualità contrario al «ragionamento sottrattivo» (23) tenuto dalla dottrina che limita l'ambito applicativo dell'art. 39 Cost. ai soli cenl. Il riferimento è alla scelta dei legislatori degli ultimi anni di proporre una progressiva fungibilità di competenze tra i livelli contrattuali (24), anche in contrasto con la differenziazione cristallizzata dalle parti sociali nel sistema degli AI.

In questa logica, circoscrivere aprioristicamente le necessità di tutela sottese al co. 4 dell'art. 39 Cost. ai soli cenl appare *a fortiori* un'elusione inopportuna. Probabilmente la Consulta, in linea con gli orientamenti di apertura già manifestati, ammetterà che la norma espliciti i suoi effetti anche nei confronti di qualsiasi contratto aziendale o territoriale, anche di quelli particolari denominati di prossimità. Tale impostazione la condurrebbe a confrontare la disciplina dell'art. 8 quantomeno con il rispetto dei principi di unitarietà e proporzionalità contenuti nel art. 39 Cost., co. 4, quali elementi funzionali a rispecchiare i rapporti di forza intersindacali. Principi non richiamati dall'art. 8 e che potrebbero scalfire la legittimità costituzionale della norma. L'unico modo per mantenere una disposizione che ha avuto un'inevitabile diffusione negli ultimi dieci anni — senza inficiare i principi di organizzazione del pluralismo sindacale cristallizzati nel precetto costituzionale — potrebbe essere quello di declinare il criterio maggioritario (25) come elemento costitutivo dell'agire negoziale del sindacato e come evoluzione della proporzionalità, intesi quale «nocciolo duro» (26) del co. 4 dell'art. 39 Cost. Ma su questo il dettato normativo si arresta ad un livello volutamente generico e non presenta alcun riferimento specifico ad un organismo rappresentativo costituito unitaria-

(21) V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, in AA.Vv., *Il diritto del lavoro al tempo della crisi*, Giuffrè, 2013, 59 ss., spec. 68.

(22) A. GARILLI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, *ADL*, 2012, 37-38; V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, 2012, 177-178. Parzialmente differente l'approccio di R. PESSI, *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, *DRI*, 2012, 61 che include nell'ambito di operatività della norma costituzionale i soli contratti territoriali, escludendo quelli aziendali.

(23) U. CARABELLI, *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 della legge n. 148/2011 con riferimento all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi da esso previsti*, *RGL*, 2012, 544.

(24) Il prototipo è l'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 che assicura la fungibilità tra contratti collettivi, v. I. ALVINO, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, *q. Riv.*, 2016, 657 ss.

(25) G. PERA, *Il trentanovismo è nelle cose*, *PD*, 1985, 507.

(26) M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della costituzione, oggi*, *DLRI*, 1998, 690-691.

mente e su base rigorosamente proporzionale. La Corte costituzionale potrebbe, dunque, ravvisare due chiari limiti nella normativa delineata dall'art. 8: la "oscura" individuazione del soggetto negoziale e la carenza di forme di diretta investitura di un potere di rappresentanza generale dei lavoratori, in conformità al principio proporzionalistico. Ad essi si aggiungerebbe un terzo ed ulteriore profilo di criticità: l'accordo di prossimità congegnato senza l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla selezione del soggetto contrattuale vincolerebbe i prestatori di lavoro al rispetto di un contratto stipulato da soggetti che non lo rappresentano, ponendosi in contrasto con la libertà sindacale negativa (art. 39, co. 1, Cost.). Forse la Consulta non si spingerà fino a questo punto e "salverà" l'art. 8 nella misura in cui la fase di sottoscrizione del contratto rispetti almeno i principi di unitarietà e proporzionalità.

DANIELA COMANDE'
*Associata di diritto del lavoro
nell'Università della Tuscia*