LUIGI OLIVERI

Il "tormentone" della vigenza della riforma Brunetta nella giurisprudenza dei giudici del lavoro

Continuano a moltiplicarsi decisioni del giudice del lavoro, secondo le quali il d.lgs 150/2009 risulterebbe, per le parti concernenti l'esercizio dei poteri datoriali e la limitazione alle competenze alla contrattazione collettiva, non ancora applicabile.

Eppure, la quantità delle decisioni non fornisce base per ritenere che l'orientamento giurisprudenziale in via di consolidamento tra i giudici del lavoro sia corretto e condivisibile. Tutt'altro.

Esso si fonda, nella sostanza, su una lettura francamente forzata delle previsioni contenute nell'articolo 65 del d.lgs 150/2009. Il decreto del Tribunale di Lamezia Terme 7 settembre 2010, ad esempio,afferma: "l'*art. 34 del decreto Brunetta […] va letto congiuntamente all'art. 65*" che "*prevede un regime transitorio […] infatti, ivi si concede la possibilità alle parti sociali di adeguare i contratti integrativi vigenti alla nuova ripartizione tra legge e contratto delle materie concernenti la gestione dei rapporti di lavoro del pubblico impiego privatizzato, pena l'inefficacia dei contratti in essere a far data dal 1° gennaio 2011. Ne deriva che ove le parti non abbiano provveduto a modificare i contratti integrativi vigenti, questi continuano a trovare applicazione sino al 31 dicembre 2010, Tale ultima soluzione si impone nel caso di specie, in quanto non è emerso dalla discussione che vi sia stato l'adeguamento del contratto integrativo Giustizia. Conseguentemente, resta ancora in piedi l'impianto contrattuale sugli istituti di partecipazione sindacale previgente al decreto Brunetta; ed il dettato normativo di cui all'art. 5 co. 2 d.lgs n. 165/01, con particolare riguardo al meccanismo di integrazione automatica ex art. 1339 c.c. trova applicazione solo per i CCNL successivi, ove questi regolino la materia attribuendo ai Sindacati poteri di negoziazione su materie la cui regolamentazione è stata demandata esclusivamente alla legge ed ai rinforzati poteri di gestione discrezionale unilaterale dei dirigenti pubblici*". Per meglio spiegare, il decreto continua: "*In definitiva, da un lato, il legislatore ha innovato la materia, escludendo la partecipazione sindacale su alcuni aspetti della gestione dei rapporti di lavoro, anche mediante inserzione automatica delle norme imperative nei CCNL che dispongono in modo difforme, ma dall'altro ha confermato la validità ed efficacia dei CCNL fino al successivo rinnovo e di quelli integrativi fini al 31 dicembre 2010 (ove non adeguati medio tempore) […] Ad opinare diversamente, non avrebbe senso la previsione dell'art. 65, che estende la efficacia degli attuali Contratti Integrativi fino al 31 dicembre 2010, ove le norme in contrasto con gli artt. 5 e 40 d.lgs. n. 165/01, nella versione aggiornata, siano suscettibili sin da ora di essere superate dal meccanismo di inserzione automatica*".

Sono piuttosto evidenti le contraddizioni contenute nelle motivazioni addotte per sostenere, in modo indubbiamente forzato, la preconcetta idea dell'idoneità dell'articolo 65 del d.lgs 150/2009 ad essere considerata come "norma di diritto transitorio", e dunque idonea a bloccare la piena applicazione della riforma Brunetta finchè non siano stati approvati i nuovi contratti nazionali collettivi.

In un primo passaggio, il giudice del lavoro di Lamezia Terme, pur errando nel ritenere che l'articolo 65 assegni alle parti la "possibilità" di adeguare i contratti (il verbo adeguare è coniugato all'indicativo presente: è, dunque, un comando, un obbligo, come del resto sancito dal giudice del

Liberi Studi Giuridici

lavoro di Pesaro, decreto 19 luglio 2010), correttamente si riferisce ai contratti integrativi vigenti prima dell'entrata in vigore della riforma. Infatti, oggetto esclusivo dell'articolo 65, quando si riferisce al percorso di "adeguamento" sono i contratti di secondo livello, non i contratti nazionali.

In un secondo passaggio, tuttavia, il decreto del Tribunale di Lamezia Terme rileva che poiché (per il caso di specie affrontato) non era stato adeguato il contratto decentrato del comparto Ministeri, allora:

a) rimaneva operante l'impianto contrattuale decentrato esistente;

b) l'articolo 5, comma 2, del d.lgs 165/2001 e il meccanismo della sostituzione delle clausole nulle varrebbe solo per i Ccnl futuri.

Non è chi non veda la totale assenza di una connessione logico-giuridica tra le due parti dell'asserzione del decreto.

Per dimostrare la correttezza dell'affermazione secondo la quale l'applicazione dell'articolo 5, comma 2, novellato del d.lgs 165/2001 sia condizionata dalla sottoscrizione dei Ccnl successivi all'entrata in vigore della Brunetta, in applicazione del presunto regime transitorio disposto dall'articolo 65 del d.lgs 150/2009, occorrerebbe provare che tale ultimo articolo, nel disporre un obbligo di "adeguamento" per la contrattazione si riferisca ai contratti collettivi nazionali; o reperire nel d.lgs 150/2009 una norma espressa che condizioni la sua operatività alla successiva contrattazione collettiva.

Tuttavia, leggendo con attenzione e distacco il d.lgs 150/2009 non si reperisce nessuna delle due condizioni citate sopra, necessarie per provare la fondatezza delle affermazioni del giudice calabrese.

Infatti:

1. l'articolo 65 del d.lgs 150/2009, quando parla dell'adeguamento si riferisce esclusivamente alla contrattazione decentrata, di secondo livello; solo questa è fatta salva dall'immediata e totale applicazione della norma;

2. non esiste alcuna disposizione, né nel d.lgs 150/2009, né nel d.lgs 165/2001, che subordini l'applicazione delle regole speciali di diritto pubblico alla stipulazione di contratti nazionali collettivi.

Pertanto, contrariamente a quanto si afferma nell'affrettata giurisprudenza del lavoro sin qui maturata, il regime normativo vigente è il seguente:

a) il d.lgs 150/2009 e le norme da esso novellate del d.lgs 165/2001 dispiegano totale efficacia, salvo le espresse norme transitorie ivi contenute e nei ben ristretti limiti di oggetto e temporali che le caratterizzano;

b) la contrattazione nazionale collettiva è direttamente ed immediatamente limitata dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs 165/2001 e da tutte le altre norme conseguenti al rafforzamento dei poteri datoriali, sicchè le relazioni sindacali come disciplinate dalla contrattazione nazionale collettiva che si rivelino incompatibili con l'articolo 5, comma 2, citato, sono da subito disapplicate;

Uspi Sindacato Ufficiale Giustizia

c) la contrattazione decentrata, di secondo livello, gerarchicamente subordinata per altro a quella nazionale, conserva la propria efficacia salvo adeguamento, solo per gli istituti che hanno attuato la contrattazione collettiva di primo livello nel preesistente regime normativo; ma laddove i contratti decentrati siano stipulati successivamente al 15.11.2009 devono totalmente armonizzarsi con la riforma, non occorrendo a questo scopo alcun nuovo contratto nazionale collettivo.

Insomma, per quanto i giudici del lavoro non abbiano "gradito" i contenuti della circolare della Funzione Pubblica 7/2010, alla luce della Costituzione che assoggetta i giudici esclusivamente alla legge, sono proprio le indicazioni della circolare stessa a fornire il quadro corretto ed esatto del vigente regime giuridico. Né alcuno dei giudici ha sin qui disapplicato o considerato illegittima la circolare. I decreti susseguititi si sono limitati a rilevare la sua non cogenza per i giudici, senza evidenziare alcun elemento di possibile illegittimità.

Tornando sulla supposta, ma erronea, funzione di norma di diritto transitorio dell'articolo 65 del d.lgs 150/2009, merita fornire puntuale e diffusa critica alla tesi enucleata in merito dal decreto del Tribunale di Pesaro 19 luglio 2010, che sta fungendo da archetipo motivazionale delle successive pronunce dei giudici del lavoro.

Scrive il decreto citato da ultimo, con specifico riferimento al comma 5 dell'articolo 65: "*Nell'interpretare le clausole di un contratto deve preferirsi l'interpretazione che assegna alla clausola un effetto. Interpretata nel senso indicato dalla resistente, la norma direbbe l'ovvio, ossia che il procedimento di formazione dei futuri contratti collettivi è regolato dal decreto in esame, con ciò senza nulla aggiungere alla normale efficacia ex nunc della norma legislativa. La disposizione ha invece un senso pratico e si armonizza sinteticamente con il contenuto dei commi precedenti, se la si intende nel senso che le norme del decreto che riguardano la contrattazione collettiva nazionale trovano applicazione solo in riferimento ai contratti collettivi nazionali stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma e non a quelli stipulati anteriormente. Ne discende la salvezza degli effetti negoziali dei ccnl già stipulati, che saranno caducati non già per contrasto con le norme del decreto di riforma (che ad essi non si applicano) bensì per il sopravvenire della disciplina di fonte collettiva successiva, realizzata nel contesto della nuova disciplina legislativa*".

L'articolazione del pensiero esposto dal decreto, la complessità, gli incisi, i tentennamenti dimostrano l'artificiosità della tesi esposta, tendente a dimostrare la correttezza di un'idea precostituita, al di là della puntuale verifica della sua comprovabilità.

Il ragionamento proposto è palpabilmente erroneo. Esso, a meglio vedere il decreto, parte dalla considerazione che tutti i contenuti dei vari commi dell'articolo 65 andrebbero guardati unitariamente, in quanto "*La rubrica della norma è intitolata "adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti" e l'espressione appare univoca nel riferirsi al contenuto dei contratti e non al procedimento di formazione degli stessi*".

Tutto all'opposto, si deve sottolineare che la rubrica degli articoli di legge rappresenti solo una flebile traccia per l'interpretazione del testo della norma, essendo la rubrica stessa null'altro che una sintesi del contenuto, mirante a facilitare il reperimento della norma da parte del lettore e assolutamente non la chiave interpretativa, a meno che tra sintesi e contenuto non vi sia piena concordanza. Cosa che nel caso dell'articolo 65 del d.lgs 150/2009 assolutamente non è.

Linee guida ufficiali - LISUG

Tutti i primi 4 commi di detto articolo, infatti, si riferiscono in modo inconfutabile solo ed esclusivamente alla contrattazione integrativa di secondo livello. Si tratta di un primo blocco normativo, costituente il nucleo principale della norma, totalmente distinto dal contenuto del comma 5, riguardante esso solo la contrattazione nazionale collettiva. Non vi è alcuna unitarietà di tale disciplina all'interno dell'articolo 65.

I primi 4 commi, esclusivamente riferiti alla contrattazione decentrata:

a) danno atto della possibilità di una'inadeguatezza dei contratti decentrati stipulati antecedentemente alla vigenza del d.lgs 150/2009 ai contenuti della riforma (ovviamente, le parti contraenti non potevano conoscere prima gli effetti di una riforma in fieri);

b) impongono - non si limitano a dare mera facoltà - alle parti di rimediare a tali eventuali inadeguatezze, procedendo ad un obbligatorio adeguamento;

c) fissano termini per procedere all'adeguamento stesso;

d) stabiliscono la conseguenza definitiva del prolungarsi di un'inerzia ad adeguare, consistente nell'irrimediabile caducazione dei contratti decentrati, una volta scaduti i termini fissati;

e) restringono la possibilità di adeguamento ai soli contratti già vigenti alla data dell'entrata in vigore del d.lgs 150/2009 (il 15 novembre 2009).

Ne consegue che:

1. costituisce, per le amministrazioni, dovere imprescindibile, per gli effetti della disciplina vincolistica discendente dall'articolo 40 del d.lgs 150/2009, adeguare nei termini i contratti, essendo comportamento elusivo l'inerzia in attesa del conseguimento del termine finale, specie se le clausole dei contratti da adeguare siano causa di danno, per violazione dei vincoli normativi;

2. sono solo i contratti decentrati già stipulati alla data del 15.11.2009 quelli che godono della possibilità di non doversi considerare immediatamente soggetti al d.lgs 150/2009, tanto da dover essere adeguati gradualmente;

3. simmetricamente, tutti i contratti decentrati successivi al 15.11.2009 debbono già essere in toto adeguati alla riforma;

4. non osta a questa inevitabile conclusione il comma 5 dell'articolo 65, il cui effetto non è per nulla ovvio e scontato come afferma il decreto del Tribunale di Pesaro.

Se, infatti, non vi fosse nel comma 5 dell'articolo 65 (il testo è il seguente: "*Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso*") quella previsione frettolosamente considerata come "ovvia", da subito una serie rilevantissima di clausole della contrattazione nazionale collettiva dovrebbero considerarsi disapplicate per contrarietà a legge. Ad esempio, tutte le clausole, diffusamente presenti nei Ccnl, relative alla contrattazione in merito all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca

Libero Sindacato Giustizia

degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, escluse dalla contrattazione collettiva per effetto dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs 165/2001. Ma questa disposizione, grazie al comma 5 dell'articolo 65, vale solo per il futuro.

E si deve aggiungere che il principio della "normale efficacia ex nunc" delle leggi non può certo applicarsi nel senso proposto dal Tribunale di Pesaro. L'efficacia ex nunc implica che una legge produca i suoi effetti non in modo retroattivo, ma successivo alla sua entrata in vigore. Il che significa che nell'istante in cui entri in vigore, essa produce effetti. Per il principio dell'efficacia ex nunc, dunque, il d.lgs 150/2009 produce effetti a decorrere dal 15 novembre 2009: non prima, ma a partire da quel giorno certamente sì. Ora, non pare da rimettere in dubbio che la legge risulti fonte di portata superiore ai contratti collettivi i quali, se contrari a legge, risultano immediatamente caducati e le loro clausole sostituite automaticamente da quelle di legge. In assenza del comma 5 dell'articolo 65 del d.lgs 150/2009, allora, tutti i contratti collettivi nazionali sarebbero stati colpiti violentemente dall'applicazione appunto "ex nunc" della riforma. La quale, invece, ha voluto posticipare i suoi effetti nei riguardi dei contratti nazionali collettivi alla successiva tornata contrattuale, ma sempre e solo della contrattazione nazionale collettiva. Riuscendovi, comunque, solo in parte, in quanto in ogni caso vi sono delle norme contrattuali nazionali contrastanti in modo così frontale con le leggi e la Costituzione, da doversi considerare necessariamente da subito disapplicate, per contrarietà a legge. Tra esse, solo ad esempio, la disciplina delle progressioni verticali. Come ha sancito la Corte dei conti, Sezione Autonomie, parere 29 aprile 2010, n. 10 le progressioni verticali negli enti locali sono state regolate non da norme di legge, bensì dall'articolo 4 del Ccnl 31.3.1999 e "*dal contrasto di quest'ultimo con norme di legge … discende l'immediata disapplicazione del contratto collettivo*". Sul fatto che l'ordinamento non possa tollerare la produzione di efficacia di norme contrattuali contrastanti con la legge non vi è dubbio alcuno. Il Tar Lazio, Roma, Sezione I, 4.11.2003, n. 12370, sempre a proposito delle progressioni verticali, ha statuito che i principi sanciti dalla Consulta in merito all'accesso agli impieghi pubblici "*ricollegandosi e costituendo diretta applicazione della norma costituzionale che sancisce l'accesso al pubblico impiego mediante concorso pubblico, salvo le eccezioni stabilite dalla legge (che ben può essere intesa come norma imperativa per il suo contenuto immediatamente precettivo), e della norma costituzionale che stabilisce i principi di imparzialità e buon andamento – si atteggiano a veri e propri principi di ordine pubblico che, oltre a fungere da parametro di costituzionalità delle leggi, costituiscono anche parametro per la verifica della validità dei contratti collettivi, che sono comunque assoggettati al limite del rispetto delle norme imperative, dell'ordine pubblico e del buon costume secondo quanto dispone l'articolo 1418 c.c.. Da questo punto di vista deve escludersi che ciò che non sarebbe consentito alla legge – cioè la deroga ai principi costituzionali degli articoli 97 e 98 C. – possa essere consentito al contratto collettivo. Deve in particolare negarsi che questo possa essere uno degli effetti (o, peggio, uno degli scopi) della cd. contrattualizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze di amministrazioni pubbliche; se così fosse, non sarebbero infondati i dubbi di costituzionalità avanzati dai ricorrenti nei confronti delle disposizioni legislative che la contrattualizzazione hanno previsto e attuato (cioè la legge 421 del 1992 e il d.lgs. n. 165 del 2001)*". Da qui la constatazione che i limiti imposti dalla Costituzione al legislatore valgono per qualsiasi fonte regolativa della materia, compresa la contrattazione nazionale, soggetta, dunque, ovviamente alla legge ed anche alla Costituzione [1].

Il decreto del Tribunale di Pesaro, nel passaggio riportato più sopra, compie una grandissima confusione tra contrattazione decentrata e nazionale, dando luogo nel periodo finale ad una tautologia inconferente, senza riuscire a provare per nulla la tesi preconcetta dalla quale si è mosso, quella, cioè, che l'articolo 65 del d.lgs 150/2009 avrebbe introdotto un regime transitorio tale da rinviare la piena vigenza del d.lgs 150/2009.

Pubblica Amministrazione
LISUG

Ultima, in ordine di tempo ma non di importanza, è la decisione adottata dal Tribunale di Siena 22 novembre 2010, n. 596, che dimostra la poca sintonia dei giudici del lavoro col regime normativo del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione,

La sentenza "smonta" uno degli assunti delle teorie secondo le quali la riforma-Brunetta non sarebbe operante, con specifico riferimento alle disposizioni dell'articolo 40, comma 3-quinquies, in merito al divieto di stipulare contratti decentrati in contrasto con i limiti ed i vincoli previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale collettiva, divieto corroborato dalla declaratoria di nullità ex lege delle clausole contrattuali sottoscritte in sua violazione, del divieto per le amministrazioni di applicare dette clausole e dalla loro sostituzione automatica con le norme violate, in applicazione degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. Secondo alcuni interpreti e le organizzazioni sindacali tale norma non sarebbe operante, finchè non siano sottoscritti i nuovi contratti nazionali collettivi.

Si tratta di una lettura priva di alcun fondamento. In primo luogo, si deve osservare che tutti i contratti nazionali collettivi contengono una norma simile[2]. Poiché nessuno dubita che i contratti nazionali collettivi siano ancora vigenti, nelle parti non frontalmente contrastanti con la nuova ripartizione delle competenze tra legge, contratti stessi e poteri datoriali, è certo che quanto meno la fonte patrizia contiene gli stessi divieti e le stesse sanzioni, per il caso di clausole della contrattazione decentrata sottoscritte in violazione di vincoli e limiti posti dalla legge o dalla contrattazione nazionale.

Ma, la sentenza del Tribunale di Siena aggiunge: "*E' noto come si sia ritenuto di difficile interpretazione il diritto transitorio e, soprattutto, l'impatto della nuova normativa sui contratti collettivi del settore pubblico in vigore, e particolarmente complessa la ricostruzione sistematica dei termini Inseriti nel d.lgs. 2009/n. 150, tanto che parte della giurisprudenza (Trib. Torino, decr. 2/4/10, In LPA, 2010, I, p. 91 Ss.), che riteniamo condivisibile - cfr. anche decreto 10/11/10 dei Tribunale di Siena, ex art 28 I. 197Cm. 300, su ricorso dell'Associazione Unitaria Psicologi Italiani contro l'Azienda UsI 7 dl Siena - ha cominciato ad esprimersi per l'applicazione solo a partire dal prossimi ccnl in base ad una complessiva interpretazione del corpo normativo, percorrendo in tal modo una lettura costituzionalmente conforme oltre ad evitare una lacuna normativa (pur tra le critiche di buona parte della dottrina). Ulteriori Interventi nella stessa direzione provengono dal Tribunale di Salerno decr. 18/7/ 10 www.fps.cIsl.itlindex. php?.. .id= 507%3Atrlbunale-salerflO e da quello di Trieste, decr. 5/10/ 10 (http://www.flp. it/publlc/allegatl_fip/Notflp56lO..allegatO_SeflteflZa _TrIb_Trleste. pdf)(e prodotti dagli opposti). Non ci pare, tuttavia, trattarsi della chiave di volta la cui eliminazione farebbe crollare l'arco dell'argomentazione della nullità della contrattazione integrativa, poiché sebbene l'Università degli Studi dl Siena invochi il "Co. 3 quinquies, dell'art. 40 del d.lgs. 2001/n. 165 (ricorso, p. 5), ci parrebbe che già il co. 3 dell'art, 40, d.lgs. cit., avesse previsto espressamente la nullità, l'impossibilità dl applicazione, delle clausole della contrattazione integrativa, che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata se comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Non si tratta, in altre parole, di regole del tutto nuove, ma dl essenziale generale applicazione, dotata oggi dl rafforzamento*".

La sentenza, tuttavia, partendo dalla constatazione della piena efficacia delle norme di legge sulla nullità delle clausole contrattuali in contrasto con vincoli e limiti normativi, sorprendente per il caso di specie rigetta l'opposizione al decreto del giudice del lavoro oggetto di opposizione. E' bene premettere che la vertenza riguardava la soppressione di un trattamento integrativo, dovuta alla

Pubblica Amministrazione
LISUG

valutazione da parte degli organi di revisione di incompatibilità finanziaria. Un atto, dunque, totalmente dovuto e vincolato, privo di discrezionalità alcuna e pienamente rispondente alla disciplina dell'articolo 40, comma 3-quinquies, e dell'articolo 40-bis, del d.lgs 165/2001, purtuttavia incredibilmente considerato "condotta antisindacale". Il tribunale ha, come detto, respinto l'opposizione al decreto, sostanzialmente per le seguenti ragioni:

a) nel rapporto di lavoro contrattualizzato, la pubblica amministrazione non agisce nell'esercizio di poteri pubblicistici; per tale ragione non può adottare provvedimenti di "autotutela", in quanto i diritti soggettivi dei lavoratori, conseguenti alle clausole contrattuali, non possono degradare per effetto di atti unilaterali del datore di lavoro;

b) nel caso concreto l'Amministrazione ha invece esercitato, illegittimamente, un potere di autotutela senza avere preventivamente suscitato l'accertamento giurisdizionale della nullità delle clausole;

c) non rileva la natura della sanzione, la nullità assoluta, ex tunc, che deve in ogni caso essere accertata in relazione alla sua fattispecle generatrice, e non autoritativamente imposta da un soggetto pubblico munito;

d) "*soprattutto, nel ridisegnato assetto del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sopra ricordato nei suoi lineamenti portanti, la disapplicazione del trattamento economico integrativo introdotto e attuato sin dal 2006, anche in regime di ultrattività contrattuale, benchè inficiata di nullità, contrasta con fondamentali canoni di buona fede e dl affidamento incolpevole del pubblico dipendente percettore di corrispettivi pur previsti da contratto illecito, che si traduce ed estende, al dl là delle somme già erogate, anche in forza dell'art. 2126 c.c., in un principio di generale irriducibilità dei trattamento economico in godimento, principio ribadito ad es. da Cass. SI 2008/n. 20310, desumendolo dagli articoli 2103 c.c. e 36 Cost., ossia dal divieto di assegnazione a mansioni inferiori e dalla necessaria proporzione tra l'ammontare della retribuzione e la qualità e quantità del lavoro*"

Paradossalmente, dunque, la sentenza afferma:

1) la vigenza della normativa che sanziona con la nullità – *ex lege* – le clausole contrattuali contrastanti con i vincoli (anche solo finanziari) ed i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nei confronti della contrattazione decentrata (tale normativa obbliga le amministrazioni a disapplicare tali norme: il che non può che avvenire mediante un atto unilaterale, per nulla di diritto pubblico, ma di natura gestionale, in ottemperanza alla legge, nda);

2) nega, tuttavia, all'amministrazione la possibilità di disapplicare – come invece la legge impone! – le clausole nulle, pretendendo l'accertamento giudiziale della nullità, come fonte di tale disapplicazione (il che non è previsto da nessuna parte);

3) riconosce espressamente che, nel caso di specie la clausola è "inficiata da nullità";

4) ma ritiene che il trattamento integrativo debba essere mantenuto in capo ai lavoratori, in applicazione dell'articolo 2013 del codice civile: norma, questa, assolutamente inapplicabile al lavoro pubblico, per effetto della chiarissima previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1, del d.lgs 165/2001!

Liberi di pensare, liberi di agire, liberi di unirsi

Insomma, come si nota, le decisioni dei giudici del lavoro per un verso ricorrono ad artifici interpretativi estremamente contorti, per affermare la sussistenza di un diritto intertemporale, nel quale il d.lgs 150/2009 subirebbe uno stop. Per altro verso, affermano la sussistenza ed operatività di norme di garanzia della corretta gestione, in ultima analisi, della spesa pubblica, ma non ne consentono l'applicazione, invocando per altro norme totalmente inapplicabili al lavoro pubblico.

Nell'attesa che le giurisdizioni superiori siano in grado di correggere la direzione interpretativa, sarebbe opportuno che il Governo assumesse l'iniziativa per chiarire non più solo mediante circolare, bensì con norma di legge, il regime di operatività della riforma. La giurisprudenza sin qui maturata dai giudici del lavoro, per altro frontalmente contrastante con letture diametralmente opposte fornite dalla magistratura contabile, rischia di legittimare negoziazioni decentrate fortemente incompatibili non solo con la riforma, ma con ogni misura di contenimento della spesa pubblica legata alle spese di personale.

---

[1] Sotto questo aspetto, risulta assolutamente erronea la sentenza del Tar Umbria, Sezione Prima, 15.12.2010, n. 536.

[2] Ad esempio, l'articolo 4, comma 5, del Ccnl 1.4.1999, del comparto regioni enti locali dispone: "*I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate*".

Il parere dato ufficiali Giudi Nari