

TRIBUNALE DI PISTOIA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Pistoia, sezione lavoro, in persona del dott. Giuseppe De Marzo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in primo grado, iscritta al n. 1340/2011 del Ruolo della Sezione controversie di lavoro

TRA

, con l'avv. Lisabetta Bujani

- Ricorrente -

E

Direzione provinciale del lavoro di Pistoia, con il dott. Marcello Scelsi

- Resistente-

OGGETTO: accertamento illegittimità diffida accertativa

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 23 dicembre 2011, la società in epigrafe indicata ha chiesto accertarsi l'illegittimità delle diffide accertative notificate dalla Direzione provinciale del lavoro di Pistoia e la loro conseguente inefficacia.

La DPL di Pistoia ha contestato il fondamento della pretesa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è fondata per le seguenti ragioni.

1. L'art. 12 del d. lgs. 124 del 2004, nel disciplinare la diffida accertativa per crediti patrimoniali, dispone: 1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. 2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile. 3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo. 4. Nei confronti del provvedimento di diffida di cui al comma 3 è ammesso ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 17, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza della designazione entro trenta giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria. I ricorsi vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida.

2. Come è agevole notare, il legislatore, nell'art. 12 del d. lgs. 124 del 2004, si disinteressa completamente degli strumenti di tutela giurisdizionale del datore di lavoro e del lavoratore (giacché anche quest'ultimo, cui è sottratta la scelta dei tempi dell'iniziativa e la facoltà di partecipare, con adeguata difesa, all'accertamento, potrebbe avere motivo di dolersi del contenuto della diffida).

Tuttavia, poiché la garanzia di poter agire in giudizio a tutela dei propri diritti è prevista dall'art. 24 della Costituzione, l'interprete deve necessariamente ricostruire tali strumenti in via sistematica.

Dal momento che la diffida, se il datore di lavoro non raggiunge un accordo in sede conciliativa dinanzi alla

Direzione provinciale del lavoro, acquista efficacia di titolo esecutivo (e poiché lo stesso risultato consegue alla reiezione dell'eventuale ricorso al Comitato regionale), è necessario individuare la sede giurisdizionale nella quale il datore di lavoro possa far valere l'infondatezza dei diritti riconosciuti al lavoratore.

3. Ora il datore potrebbe promuovere un giudizio di accertamento negativo nei confronti dei singoli lavoratori, ma questa strada si accompagnerebbe a concreti dubbi sull'individuazione dello strumento per paralizzare l'efficacia esecutiva della diffida.

Così come ragionevolmente, una volta notificato il precetto da parte del lavoratore, proporre opposizione, per chiedere la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo ex art. 615, comma 1, c.p.c., per far valere l'infondatezza dei diritti riconosciuti al lavoratore.

Tradizionalmente l'opposizione a precetto non investe tali profili, in quanto l'azione esecutiva trova il suo fondamento in titoli di formazione giudiziaria (art. 474, comma 2, n. 1, c.p.c.) o in titoli che comunque assicurano la partecipazione consensuale del destinatario della pretesa (art. 474, comma 2, n. 2 e 3, c.p.c.).

Nel caso che si esamina, invece, il datore di lavoro si trova esposto ad un titolo esecutivo, formatosi senza la sua

partecipazione consensuale e senza che abbia avuto la possibilità di difendersi dinanzi all'autorità giudiziaria.

L'opposizione al precetto diviene allora la sede nella quale il destinatario della diffida non solo può far valere le proprie ragioni, ma anche ottenere la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo.

4. E, tuttavia, prima della notifica del precetto esiste un concreto interesse del datore di lavoro a rimuovere l'efficacia del titolo che potrebbe essere fatto valere dal lavoratore. Non casualmente l'art. 12 riconosce l'esistenza di siffatto interesse, prevedendo un ricorso amministrativo al Comitato regionale.

Il risvolto processuale di tale ricorso non può che essere l'azione di accertamento della invalidità della diffida promossa nei confronti del soggetto autore della stessa.

La decisione che scaturisce da tale iniziativa, pur non vincolando i singoli lavoratori, rimasti estranei all'accertamento giurisdizionale e quindi titolati ad agire secondo le vie ordinarie nei confronti del datore, rimuove la diffida e travolge la sua efficacia esecutiva.

5. L'art. 6, comma 2 della l. n. 142 del 2001 dispone che, salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1 nonché all'articolo 3, comma 2-bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3,

comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

L'art. 3, dal canto suo, dispone che le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

L'art. 7, comma 4 del d.l. 248 del 2007, conv. con l. n. 31 del 2008, ha poi previsto che, fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

6. Ora, la norma si espone a consistenti dubbi di legittimità costituzionale dal momento che, senza preoccuparsi di operare alcun raffronto con i contenuti delle discipline collettive (e dunque senza alcun pur astratto riferimento all'art 36 Cost.), viola, senza alcuna razionale spiegazione, il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, comma 1 Cost. (e si vedano al riguardo i cristallini principi enunciati da Corte cost. 106/1962: *L'art. 39 pone due principi, che possono intitolarsi alla libertà sindacale e alla autonomia collettiva professionale. Col primo si garantiscono la libertà dei cittadini di organizzarsi in sindacati e la libertà delle associazioni che ne derivano; con l'altro si garantisce alle associazioni sindacali di regolare i conflitti di interessi che sorgono tra le contrapposte categorie mediante il contratto, al quale poi si riconosce efficacia obbligatoria erga omnes, una volta che sia stipulato in conformità di una determinata procedura e da soggetti forniti di determinati requisiti.*

*Una legge, la quale cercasse di conseguire questo medesimo risultato della dilatazione ed estensione, che è una tendenza propria della natura del contratto collettivo, a tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce, **in maniera diversa da quella stabilita dal precetto costituzionale**, sarebbe palesemente illegittima.*

Né è dato comprendere quale sia il termine del periodo transitorio solo formalmente prefigurato dal menzionato art. 7,

dal momento che l'espressione *fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperativa* appare assolutamente generica.

7. Tuttavia, non appare rilevante la questione nel presente processo, dal momento che l'art. 7 della cui applicazione si tratta fa riferimento all'ipotesi che sia individuabile *una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria* e si rivolge alle *società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria*.

Non rileva, dunque, il fatto che la medesima mansione possa essere considerata da più contratti, ma la tipologia di attività svolta dalla cooperativa. Pertanto, la previsione sia nel CCNL Trasporto sia nel CCNL Multiservizi della mansione di facchino, addetto al magazzino, addetto al carico scarico della merce, all'imballaggio, alla preparazione di ordini, è in sé irrilevante. Ciò che conta è la riconducibilità dell'attività della cooperativa all'interno della categoria interessata dalla contrattazione collettiva.

Ora, il CCNL Trasporto, spedizione merci riguarda, nella sostanza, le imprese di spedizione e di logistica, laddove il CCNL Multiservizi direttamente coinvolge, in modo generale, le attività di facchinaggio, di pulimento, di disinfezione.

Che proprio questa sia l'attività svolta in via principale, per non dire esclusiva da parte della ricorrente, è rivelato sia

dall'art. 3 dello Statuto, sia dai contratti di appalto prodotti.

Tenuto conto della controvertibilità delle questioni esaminate, ricorrono giusti motivi per compensare le spese del processo.

P.Q.M.

Il giudice, dott. Giuseppe De Marzo, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta, l'accoglie, dichiara l'illegittimità delle diffide accertative notificate nei confronti della ricorrente e la loro conseguente inefficacia.

Compensa le spese del processo

Pistoia, 13 marzo 2012