

# Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa

Tendenze e mutamenti recenti  
in Italia, Francia, Germania e Spagna

a cura di  
**Marcello Pedrazzoli**

**Diritto  
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,  
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

Collana fondata da Giuseppe Pera  
Diretta da Franco Liso, Luca Nogler  
e Silvana Sciarra

**FRANCOANGELI**



*Collana fondata da Giuseppe Pera*

*Diretta da Franco Liso, Luca Nogler e  
Silvana Sciarra*

**Comitato scientifico:** Maria Vittoria Ballestrero (Università di Genova) – Luisa Corazza (Università del Molise) – Nicola Countouris (University College London) – Riccardo Del Punta (Università di Firenze) – Bruno De Witte (University of Maastricht) – Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) – Antonio Lo Faro (Università di Catania) – Magdalena Nogueira Guastavino (Universidad Autónoma de Madrid) – Paolo Pascucci (Università di Urbino) – Roberto Pessi (Università Luiss Guido Carli) – Roberto Romei (Università di Roma 3) – Valerio Speciale (Università di Pescara) – Quanxing Wang (Shanghai University of Finance and Economics)

**Redazione:** Maria Paola Aimo (Università di Torino) – Matteo Borzaga (Università di Trento) – Orsola Razzolini (Università di Genova)

I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo "double blind"

Con l'integrazione innescata dalla globalizzazione dei mercati economici e finanziari, il diritto del lavoro è entrato dovunque in una fase di ripensamento dei propri presupposti sistematici e valoriali. I sistemi nazionali tendono a integrarsi in quelli sovranazionali e si affermano nuove relazioni transnazionali, che richiedono di essere individuate, analizzate e regolamentate con strumenti vincolanti e non.

La prestigiosa Collana di diritto del lavoro, già diretta dall'indimenticato Giuseppe Pera, viene così riattivata in un contesto che presenta forti elementi di novità, sia dal punto di vista dei fenomeni regolati, sia delle risposte regolative, sia della metodologia d'analisi.

La Collana, aperta a contributi relativi a tutti i sistemi giuridici, intende favorire il confronto con le nuove prassi internazionali e con l'analisi economica, nella prospettiva di misurare le conseguenze delle diverse scelte regolative. I direttori auspicano che il confronto tra sistemi nazionali di diritto del lavoro possa essere il frutto di analisi comparate metodologicamente corrette, aperte all'analisi del contesto socio-economico, culturale e antropologico di riferimento.

Nella consapevolezza che il diritto del lavoro oggi non possa prescindere da un dialogo sistematico con le altre discipline giuridiche, né da un confronto con l'evoluzione del pensiero giuridico nel contesto europeo e "mondiale", la Collana intende ospitare contributi di studiosi non solo italiani ed è aperta alla prospettiva di pubblicazioni in lingue diverse. Per raggiungere questi obiettivi, la Collana ospita nel comitato scientifico studiosi di varie nazionalità, in modo che siano rappresentate le culture accademiche delle differenti parti del pianeta.

La Collana vuole, inoltre, contribuire a un'esigenza di rinnovamento che è ormai ampiamente avvertita nell'accademia italiana e dedica la massima attenzione alla verifica della qualità dei prodotti scientifici, utilizzando rigorosi criteri di valutazione.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novi

# Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa

Tendenze e mutamenti recenti  
in Italia, Francia, Germania e Spagna

a cura di  
**Marcello Pedrazzoli**

**Diritto  
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,  
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

**FRANCOANGELI**

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

**Presentazione (M.P.)** pag. 11

## **Parte I**

### **La produzione volontaria di norme collettive di lavoro, nelle ultime riforme di quattro ordinamenti**

<b>1. Vicende dell'articolazione contrattuale nel <i>single channel</i> italiano: un percorso fra ostacoli e differimenti, di <i>Ilario Alvino</i></b>	»	21
1. Introduzione	»	21
2. Lo sviluppo della contrattazione decentrata: tra strumenti di sostegno dell'attività sindacale in azienda e autoregolamentazione collettiva	»	24
2.1. Dai primi vagiti della Repubblica alla fase della "contrattazione articolata"	»	25
2.2. Il Protocollo del 23 luglio 1993: obiettivi raggiunti e limiti	»	27
2.3. La contrattazione collettiva separata e le spinte centrifughe (nei dintorni della dirompente vicenda FIAT-FCA)	»	30
3. La riforma delle rappresentanze sindacali in azienda e della contrattazione collettiva negli accordi interconfederali del secondo decennio	»	32
3.1. Misurazione della rappresentatività e cambiamenti nelle rappresentanze sindacali unitarie	»	32
3.2. Il nuovo procedimento negoziale e il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello	»	34
3.3. Gli accordi interconfederali al di fuori del settore industriale	»	35
4. La valorizzazione del livello decentrato di contrattazione collettiva nelle innovazioni legislative degli anni Duemila	»	36

4.1. La promozione della c.d. contrattazione di prossimità (art. 8, l. n. 148/2011)	pag.	37
4.2. La tecnica di rinvio alla contrattazione collettiva inaugurata dall'art. 51, d.lgs. n. 81/2015	»	39
4.3. La promozione della contrattazione decentrata e del welfare aziendale tramite la leva fiscale	»	41
5. Conclusioni	»	43
<b>2. Contrattazione collettiva e rappresentanze aziendali in Francia: rafforzamenti e promozioni inseguendo il decentramento</b> , di <i>Giulio Centamore</i>	»	47
1. Introduzione	»	47
2. Alti e bassi nella concertazione sociale “alla francese”	»	48
3. Recenti sviluppi nelle strutture aziendali di rappresentanza	»	51
3.1. Rappresentanti eletti dal personale	»	52
3.1.1. Delegati del personale, comitato d'impresa e comitato per l'igiene, la sicurezza e le condizioni di lavoro: il superamento di una storica articolazione	»	52
3.1.2. Il comitato sociale ed economico	»	54
3.2. Diramazioni aziendali del sindacato	»	58
3.2.1. La sezione sindacale	»	58
3.2.2. Il delegato sindacale	»	59
3.3. Il consiglio d'impresa	»	60
4. I vettori del decentramento della contrattazione collettiva	»	61
4.1. Legittimazione degli agenti negoziali e principio di maggioranza nella stipulazione degli accordi aziendali	»	62
4.2. Raccordi tra contratti collettivi di diverso livello: l'emancipazione dell'accordo aziendale	»	65
4.3. La cd. contrattazione sostitutiva	»	66
5. Conclusioni	»	69
<b>3. Un riparto “istituzionalizzato” nella formazione volontaria delle norme collettive di lavoro: l'esperienza tedesca fra <i>Tarifvertrag</i> e <i>Betriebsverfassung</i></b> , di <i>Matteo Borzaga</i>	»	71
1. Premessa	»	71
2. Le relazioni collettive di lavoro nella Repubblica Federale Tedesca ( <i>BRD</i> ) del dopoguerra	»	72
2.1. Il <i>Tarifvertragsgesetz</i> del 1949 e la centralizzazione della contrattazione collettiva	»	73
2.2. Il <i>Betriebsverfassungsgesetz</i> del 1952/1972: raddoppio del canale di rappresentanza e diritti di codeterminazione	»	74
2.3. Struttura e componenti del sistema: distinzione fra contratti collettivi ( <i>Flächentarifverträge</i> , <i>Mantelarifverträge</i> e		

<i>Lohntarifverträge</i> ); contrapposizione, sul piano aziendale, di <i>Firmentarifvertrag</i> a <i>Betriebsvereinbarung</i>	pag. 77
3. La “riunificazione” tedesca, le difficoltà economico-finanziarie seguitene e gli antidoti escogitati	» 78
4. ( <i>Segue</i> ) Dalle “clausole di emergenza” ( <i>Härtefallklauseln</i> ) alle “clausole di apertura” ( <i>Öffnungsklauseln</i> ): le tappe verso una deregolamentazione “istituzionalizzata”	» 79
5. Gli effetti delle riforme Hartz (2003-2005): è tutto oro quel che luccica?	» 85
6. Prove di tenuta del nuovo modello: le leggi del 2014-15 per il “rinvigorimento dell’autonomia collettiva” e per l’“unicità tariffaria” ( <i>Tarifautonomiestärkungsgesetz</i> e <i>Tarifeinheitsgesetz</i> )	» 87
7. Conclusioni	» 89
<b>4. Partecipazione dei lavoratori nell’impresa, articolazione contrattuale e «disapplicazione» di regole collettive: sul doppio canale spagnolo, di Federico Navarro Nieto</b>	» 93
1. Introduzione	» 93
2. Il sistema spagnolo di partecipazione dei lavoratori nell’impresa	» 93
2.1. Un modello di rappresentanza a canale doppio	» 93
2.2. Un modello di partecipazione “debole”, limitato ai diritti di informazione e consultazione	» 96
2.3. L’impulso a incrementare i diritti di informazione e consultazione nelle recenti riforme legislative	» 97
3. Le politiche di decentramento del sistema di contrattazione	» 100
3.1. Da una legislazione promozionale a una regolazione dirigitica della negoziazione collettiva	» 100
3.2. La riforma della struttura della contrattazione e i rischi di un decentramento disorganizzato	» 103
3.3. L’impatto limitato delle riforme sul modello di contrattazione	» 107
4. Il decentramento negoziale attraverso gli accordi di disapplicazione del contratto collettivo ( <i>descuelgue</i> )	» 108
4.1. Il diffondersi degli accordi cd. di «sganciamento»	» 108
4.2. La disapplicazione di cui all’art. 82.3 <i>ET</i> come adattamento delle condizioni di lavoro al contesto imprenditoriale	» 111



## Parte II

### Impresa e norme collettive di lavoro: contesti e diatribe sulla «prossimità», con un po' di storia

<b>5. Relazioni sindacali partecipative e welfare aziendale,</b> di <i>Silvia Ciucciovino</i>	pag. 115
1. L'ambiguo significato di «welfare aziendale»	» 115
2. Il welfare aziendale soddisfa interessi privati e non ha natura previdenziale	» 118
3. Il welfare aziendale tra art. 38 e art. 36 Cost.	» 120
4. Lo spazio per l'autonomia privata collettiva	» 123
5. Le relazioni industriali e il welfare aziendale tra conflitto e partecipazione	» 126
6. Welfare e progressivo sviluppo del livello territoriale di contrattazione	» 128
<b>6. Oltre il «decentramento contrattuale»: un programma di ridimensionamento delle organizzazioni sindacali e della clausola collettiva,</b> di <i>Andrea Lassandari</i>	» 131
1. Nel nome del decentramento: la riduzione del ruolo del contratto collettivo nazionale di categoria tra fatti, regole ed indirizzi	» 131
2. Implosione del sistema di contrattazione collettiva invece di decentramento: a proposito dell'Italia (e non solo)	» 134
3. Sul «decentramento contrattuale»: l'ordinamento giuslavoristico senza contratto collettivo e senza sindacato?	» 137
4. Il ruolo fondamentale del contratto nazionale ed il contratto aziendale preso sul serio	» 140
<b>7. La contrattazione collettiva nelle politiche dell'Unione Europea: dall'austerità ad una «social economic governance»? di <i>Giulia Marchi</i></b>	» 143
1. Crisi economica, competitività e austerità	» 143
2. Il Semestre europeo e gli altri strumenti della <i>governance</i> economica	» 145
3. L'impatto sui sistemi di contrattazione collettiva e sul decentramento contrattuale (in particolare nei paesi con maggior sofferenza)	» 147
3.1. <i>Segue</i> . Influssi sugli assetti contrattuali e connessioni con il decentramento	» 149
4. Il dibattito sui rapporti tra politiche economico-sociali e politiche di bilancio	» 153
4.1. Le reazioni di sindacati e giurisprudenza	» 154

4.2. Primi segnali di cambiamento nelle politiche dell'Unione	pag. 157
5. Il Pilastro europeo dei diritti sociali e l'importanza del "social benchmarking" nel semestre europeo	» 158
<b>8. Per un lessico a misura di impresa nel diritto collettivo di lavoro. Appunti storico-comparati, di Marcello Pedrazzoli</b>	» 165
1. L'irruzione di «collettivo» nel diritto del lavoro: partire da quando e perché? Una premessa banale, eppur metodologica, sul cd. decentramento	» 165
2. Teoria della rappresentanza e teoria dell'unione: definizione, forme fondamentali, contenuto e parti ( <i>Parteien</i> ) del contratto collettivo in Philipp Lotmar (1900 e 1902) e in Hugo Sinzheimer (1907-08)	» 169
3. <i>Segue</i> . Classificazione delle «norme di lavoro» e funzioni del contratto collettivo secondo Sinzheimer. In particolare: la <i>sozialrechtliche Funktion</i>	» 175
4. <i>Segue</i> . Sulla asimmetria delle «parti» nel contratto collettivo intersindacale (interassociativo): estensione della sua efficacia ai rapporti di lavoro dell'imprenditore associato ( <i>Differenzierungstheorie</i> )	» 179
5. Intorno a «categoria» e suoi predicati: determinazione pattizia ad opera delle parti vs impresa come categoria <i>ex se</i> (predefinita)	» 182
6. Il polivalente «concordato di tariffe» di Giuseppe Messina (1904): coalizione, unità del vincolo e atto complesso	» 188
7. Conclusione e rinvio (su prossimità ed esigenza del pari trattamento)	» 194
<b>Testi normativi</b>	
– Italia	» 199
– Francia	» 221
– Germania	» 235
– Spagna	» 253
<b>Abbreviazioni e acronimi</b>	» 267
<b>Bibliografia generale</b>	» 271



# *Presentazione*

di Marcello Pedrazzoli

1. Questo libro ha per argomento la formazione volontaria, ad opera degli attori delle relazioni industriali, di regole collettive in materia di condizioni di lavoro e in genere a tutela del relativo interesse: tematica che, attraversando l'intero diritto sindacale, comporta per un verso l'analisi dei due meccanismi fondamentali che presiedono a tale produzione normativa (contratto-contrattazione collettiva e codeterminazione mediante congegni di tipo partecipativo); e per un altro dei soggetti, o strutture, o coalizioni (rappresentanze di lavoratori e/o loro sindacati, imprenditori e/o loro unioni, per non dire lo stato) che in quei meccanismi agiscono da protagonisti.

Nei sistemi di relazioni industriali che, come il nostro, sono imperniati sulla libertà sindacale, viene di continuo alla ribalta una domanda cruciale (e così saltiamo subito *in medias res*): possono, le norme collettivo-volontarie modificare *in pejus*, ai vari livelli, la disciplina contrattuale dei rapporti di lavoro su cui incidono? E più in specifico: a quali condizioni, o in quali casi, può essere derogata da tali norme private persino la legge? La risposta a queste domande, innestandosi su basi normative differenti, è bensì diversificata, ma di massima affermativa.

È però di grande interesse dar conto di *come* la risposta sia declinata e del gradiente di soluzioni, più o meno caute e flessibili, che contempla. Dovendosi aggiungere che, nella gestazione e trattamento delle suddette norme collettive, l'impresa appare il luogo su cui più si addensano attriti e/o si sollevano contrasti: onde in questo libro emerge spesso, in modo problematico, l'angolazione della «prossimità» e quindi l'interrogativo sul ruolo spettante al livello cd. decentrato – territoriale e, ancora più, aziendale – nella «creazione» di regole collettive di lavoro e nella gerarchia che si instaura fra le fonti volontarie e/o nei confronti della legge.

2. Quanto premesso basti a riprova che il materiale della nostra analisi non può che essere affrontato avvalendosi *in primis* della comparazione giuridica, quale fornitrice per eccellenza di un sapere da cui si possono acquisire probanti dati empirici e normativi e pertinenti elementi di giudizio. Nella prima parte del libro sono perciò raccolti quattro rendiconti di esperienze nazionali (con la nostra, la francese, la tedesca e la spagnola). Il confronto è stato circoscritto ai paesi europei consimili per matrice storica, sviluppo economico, famiglia giuridica di appartenenza, principi costituzionali; sembrando tali omogeneità da valorizzare proprio nell'intento di offrire una rappresentazione di quanto viene escogitato, nelle riforme del nuovo secolo, per rendere più duttili e bilanciati i modi di regolazione collettiva, innovando le prevalenze nei loro livelli e rispetto alla legge.

All'uopo, una maggior cognizione di causa non è disgiunta dalla consapevolezza di una differenza di fondo fra il nostro sistema e quelli consolidatisi in Francia, Germania e Spagna. In questi ultimi si sono sviluppati, seppur con diseguale prestanza, entrambi i congegni di formazione di regole volontarie che ho premessi (contrattazione collettiva e codeterminazione attraverso meccanismi partecipativi). Una tale duplicità, invero, opera sistemicamente nel sistema tedesco in forza di una imponente vicenda storica; e si è venuta in assestando anche nei sistemi francese e spagnolo, nonostante un riparto non privo di frastagliamenti e discontinuità fra i sopradetti congegni.

Mentre codesta duplicità risulta, di contro, pressoché assente nel nostro ordinamento: nel quale, mai è attecchito, a livello di impresa, con la perseveranza e perduranza necessaria a tradurla in stabile istituzione, una rappresentanza di tipo organico indirizzata alla tutela collettiva dei lavoratori ancorché non di matrice associativo-sindacale. Basti pensare alla travagliata quanto istruttiva vicenda delle «commissioni interne», chiusasi monca e irrisolta da quando lo Statuto dei lavoratori ha consentito in azienda la sola presenza del sindacato (con l'avvento delle rappresentanze sindacali aziendali e poi unitarie); e ciò pur sancendosi, nell'art. 39, 1° comma, il più ampio riconoscimento del diritto del lavoratore all'autotutela dell'interesse di lavoro.

3. In effetti, la contrapposizione *single-double channel* simboleggia un'alternativa che decide anche il grado di integrazione dialettica fra contrattazione e partecipazione e quindi, più o meno marcatamente, della varietà e intensità della tutela collettiva dell'interesse di lavoro. Il raddoppio del canale rappresentativo consente invero l'affidamento a due «anime» – quella negoziale – antagonistica e quella cooperativa-partecipativa – dei procedimenti intesi a proteggere i lavoratori: con la conseguenza di mettere a

disposizione di questi un duplice strumento: uno conflittuale, in cui i soggetti collettivi si riservano l'ultima decisione (il contratto può o non può venire in essere); l'altro in cui, se l'accordo non sopravviene, può essere surrogato dal *dictum* unificante di un ente terzo e neutrale al quale si domanda la decisione. Se il canale è invece singolo, e cioè solo sindacale, si dimezza la gamma delle possibili modalità di tutela, mancando l'altro strumento, quello più collaborativo e meno contrappositivo.

Pure in altri sistemi si propende, come da noi, per il *single channel*; né mi attardo sul come e perché di un tale assetto diverso, con alle spalle ovunque una lunga storia. Soltanto che la duplicità enunciata, con la bivalenza di attitudini che sortisce, pare comparativamente più ricca di possibilità ed articolazioni in ordine alla effettività della tutela del lavoratore. Ciò vale, se non a smentire, a sollevare qualche dubbio sulla preferibilità di percorrere una strada tanto impervia muniti soltanto della prima delle due anime dette; una credenza ormai inerziale che, da mezzo secolo non è sottoposta, non dico ad ispezione critica, ma a valutazione empiricamente corroborate e convincenti su chi e come, ora, rappresenta chi. Mentre nel frattempo il raggio di azione del sindacato si dilata, ampliandosi in una molteplicità di contorni e di obiettivi che, con un crescente sovraccarico di succedanei, ne decompone la gloriosa fisionomia *d'antan*.

4. Dedico soltanto un cenno al nevralgico discorso che si apre con le ultime considerazioni. In Italia, l'attuazione della costituzione sindacale e del lavoro presenta un bilancio deprimente, composto da due evasioni (o elusioni) che perdurano da più di settant'anni, una compulsata fino alla estenuazione, l'altra sottaciuta nell'incuranza. Quanto alla prima, i commi da 2 a 4 dell'art. 39 Cost., non solo non sono stati mai attuati, ma neppure tolti di mezzo e/o sostituiti, lasciandoli lì come ingombro ... coadiuvante della dilazione inconcludente. Quanto alla seconda evasione, concernente l'art. 46 Cost., la norma più negletta dal giuslavorismo, sia consentita qualche parola in più.

Non vi sono molte tracce, dopo l'esperienza dei «consigli di gestione» nell'immediato dopoguerra, che il «diritto di collaborare alla gestione delle aziende» sia stato degnato dalle forze sociali e dalla dottrina di una attenzione adeguata, con il dibattito serio, cioè, che è imposto dal suo riconoscimento costituzionale e dalla riserva di legge in esso sancita. Lo dico esagerando, perché la norma ha sollecitato pure preziose sensibilità e proiezioni<sup>1</sup>. Ma ciò ammesso, resta che il solenne diritto-principio in esame ri-

<sup>1</sup> Potrei almeno ricordare il giovane Federico Mancini, o qualche manuale; o anche Ugo Natoli, che riteneva essere, l'attuazione dell'art. 46, una prima specificazione legislativa dei limiti apponibili all'iniziativa economica ex art. 41, 2° comma; ecc. ecc.

sulta tanto incompreso e snobbato dallo *star system* giuslavoristico, da diventare pur esso, alla lunga, sempre più una facezia.

Non a caso nelle proposte di legge – che si susseguono in casuale replicazione nel tempo, per poi dissolversi – la traduzione di un cotale diritto viene comicamente affidata alla contrattazione collettiva; quasi che valori come quelli allusi dal fine dell'«elevazione economica e sociale del lavoro» e dal porsi «in armonia con le esigenze della produzione» potessero essere *en passant* determinati, fuori dalla dialettica parlamentare fra maggioranza e opposizione, da associazioni private seppur di rilevante peso sociale e costituzionale.

5. Venendo finalmente alle soluzioni in specifico adottate nella legislazione e nella prassi dei quattro paesi confrontati, mi limito a cenni succinti e a spunti minimali, rinviando *in toto* ai rapporti nazionali presentati nella prima parte di questo libro.

Nel **resoconto italiano**, **Ilario Alvino** esamina le caratteristiche del nostro sistema sindacale di fatto, ripercorrendone lo sviluppo normativo del dopoguerra, con particolare attenzione alla contrattazione «decentrata» e al suo dispiegarsi discontinuo e a macchia di leopardo. Addentrandosi nei cambiamenti intervenuti col nuovo millennio, segnato ben presto dalla crisi economica del 2008 e poi dall'ondata di accordi confederali e di sommovimenti conseguenti alla vicenda FIAT-FCA, il relatore analizza la portata delle innovazioni legislative (specie quelle degli artt. art. 8, l. n. 148/2011 e 51, d. lgs. N. 81/2015) e le loro interrelazioni con le regole di natura contrattuale, nella sequenza piuttosto tormentata di tentativi per farne sortire un adeguamento reciproco. In tale quadro, la fonte legislativa risulta ancillare, *more italico*, a quella collettiva (tranne che per qualche promozione indiretta e sporadica di questa, specie in materia di *welfare* aziendale). Anche per tale *abstention* di fondo, i meccanismi partecipativi a volte ipotizzati non hanno trovato i presupposti per un loro ancoramento istituzionale, dipendendo da iniziative casuali e/o discrezionali delle parti sociali, nonché dalla dinamica assunta in concreto dal conflitto nei diversi contesti di categoria e di impresa in cui si svolge.

6. Molti gli elementi e *devices* normativi, anche inediti, che si riscontrano negli approcci degli altri paesi confrontati. Quanto alla **Francia**, **Giulio Centamore** mette in luce una spiccata inclinazione a legiferare analiticamente e con prontezza di fronte al mutamento di esigenze e di bisogni (atteggiamento che aveva già potuto constatare, qualche anno fa, in materia di licenziamenti). Anche le discipline in materia di contrattazione collettiva e rappresentanze in azienda sono state sottoposte ad ampie modifiche, culmi-

nate nelle cd. ordinanze Macron del 2017. Da questi interventi, che come ovvio abbisognano di una corroborazione nel tempo, emergono non solo la determinazione con cui il legislatore ha perseguito l'obiettivo di un maggior decentramento della struttura contrattuale, ma anche gli elementi di robustezza del sistema francese (su tutti, l'elevata copertura contrattuale nonché le efficaci tecniche di misurazione della rappresentatività delle contrapposte organizzazioni, con calibrature minuziosa e articolate in ragione della dimensione delle unità investite e, a volte, condizionandone la forma alle opzioni dei lavoratori). La ricerca, infine, di un rafforzamento degli accordi d'impresa attraverso la cd. contrattazione sostitutiva costituisce un'apertura del modello francese particolarmente meritevole di studio. Si tratta di un istituto variamente sperimentato (in tutte le riforme lavoristiche a partire dal 2000), per il quale si ammette a livello aziendale la stipula di accordi ad opera di agenti non sindacali.

Nel **sistema tedesco** – se ne è già fatto cenno – la coesistenza di due canali di rappresentanza è un dato storico-giuridico consolidatosi attraverso la legislazione sul contratto collettivo e sull'ordinamento (o costituzione) aziendale (*Betriebsverfassung*)<sup>2</sup>. Gli adattamenti, i riparti materiali e i coordinamenti dei rispettivi prodotti normativi, come mette in luce **Matteo Borzaga**, risultano perciò *ab antiquo* ordinati e fruttuosi, oltre che tempestivi nell'assecondare quanto suggerito, se non imposto, da esigenze socio-economiche. Questa essendo la qualità sistemica di fondo, l'autore si concentra sulla «de-regolazione» della produzione di norme collettive verificatasi dopo la riunificazione tedesca del 1990, e cioè nel quadro di un mutamento economico, sociale e politico di enorme impegno e portata. Nell'individuare le tappe di tale transizione, il *rappporteur* si sofferma sulle leggi Hartz del 2003-05 e sulle riforme mirate degli anni successivi, mettendo in evidenza i risultati conseguiti per salvaguardare l'occupazione e la competitività delle imprese, e non tacendo gli arretramenti delle tutele collettive che si sono verificati in certi comparti e contesti. Nella sostanziale tenuta sia dell'assetto contrattuale, sia degli strumenti di *Mitbestimmung*, sono così posti in evidenza le soluzioni normative che da ultimo hanno perfezionato il loro coordinamento, già fluido ed efficace.

Anche nell'**ordinamento spagnolo**, infine, emerge una forte propensione ad elaborare soluzioni inedite. Negli ultimi vent'anni, come mostra **Federico Navarro Nieto**, le riforme sono servite a rafforzare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori ai processi di ristrutturazione del tessuto produttivo e di impiego più flessibile del lavoro nell'impresa: un effetto utile, coonestato

<sup>2</sup> Rispettivamente: *TVO* del 1918 e *TVG* del 1949, nonché *BRäteG* del 1919 e *BetrVG* del 1951



dalla giurisprudenza, che appare ancor più significativo trattandosi di un modello di partecipazione «debole». Nel contempo si è andati avanti con una politica di «decentralizzazione» del sistema contrattuale che, senza troppo incidere sulla struttura e sulla copertura negoziali, ha realizzato un assetto multilivello singolare, in cui sono escogitati accorgimenti molto innovativi. Tale è la possibilità di «disapplicare» un contratto collettivo, in alcune materie importanti e «sensibili», per un certo tempo (non eccedente la durata dello stesso) (art. 84, 3° comma, *Estatudo de los Trabajadores*, modificato da una legge del 2012). Un siffatto «sganciamento» (cd. *desuelgue*) dal contratto può ottenersi, si badi, non solo in forza di un altro contratto collettivo, ma pure attraverso un accordo più informale fra imprenditore e organi *ad hoc*, non sindacali e per così dire occasionali: un procedimento di stampo partecipativo, non lontano dai meccanismi di codeterminazione. Di fronte a questo decentramento per così dire alla rovescia, attraverso una auto-esenzione, nonché allo stabilimento di competenze esclusive alla contrattazione aziendale (*ex art. 82, 2° comma, ET*), il doppio canale pare vicino ad un decentramento «disorganizzato»; per cui l'autore, preoccupato da una tale evenienza, auspica che la legge intervenga di nuovo a mettere un maggior ordine nei riparti e nelle gerarchie delle regole collettive di lavoro.

7. Le tematiche affrontate nel libro ricevono, nella sua **seconda parte**, illustrazioni di tipo «trasversale», comprendenti, oltre la registrazione di nuovi contesti e di interferenze con istituzioni sovra- e trans-nazionali, valutazioni di ordine sindacal-politico nonché considerazioni di storia giuridica. Anche sui quattro contributi redatti al proposito mi limiterò a riepiloghi essenziali e senza pretesa di ricercarne interne coerenze; con l'aggiunta però di una precisazione a valere da avvertenza conclusiva.

Merita anzitutto rilevare che le regole collettivo-volontarie di lavoro tendono ad espandersi in contesti finora intonsi o quasi, per offrire copertura ad esigenze e bisogni del lavoratore anche in materie che parrebbero avulse da, o tetragone a, un tale tipo di regolazione. Nel contributo di **Silvia Ciucciovino** si concentra l'attenzione sul fenomeno del **welfare aziendale** come inedita frontiera di sviluppo delle relazioni industriali in una rinnovata dimensione partecipativa e decentrata. Dopo aver inquadrato con grande padronanza le fonti normative e la disciplina di favore posta dal legislatore tributario, l'autrice individua nella singolare architettura analizzata una espressione nuova, da riportare all'art. 36 Cost., delle politiche e dei trattamenti retributivi dei lavoratori; confutando nel contempo la tesi di quanti vorrebbero riportarla al sistema del welfare pubblico statale, sebbene in una dimensione sussidiaria e integrativa. Con la diffusione del welfare azienda-

le emerge invece, secondo l'autrice, un ruolo centrale delle parti sociali e della contrattazione collettiva nel predisporre e costruire, a livello decentrato, forme di remunerazione del lavoro capaci di rispondere i nuovi bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie: una prospettiva per cui le relazioni industriali sono chiamate all'interpretazione di esigenze inedite rispetto al passato, connotando in guise meno conflittuali e più partecipative la dialettica negoziale. Una tale prospettiva potrebbe aprire una stagione «espansiva» di quella dimensione «territoriale» – in Italia sempre minoritaria e/o confinata in settori particolari (artigianato, edilizia) – che oggi si candida a fungere da cerniera tra il livello nazionale e quello aziendale.

Nell'intervento di **Andrea Lassandari** si esprime una forte **critica** delle inclinazioni, così accentuatesi negli ultimi decenni, verso il **decentramento contrattuale**. Dall'alto della sua competenza in materia, l'autore non nutre dubbi sul fatto che il decentramento sia da avversare, in quanto componente precipua di un programma di «ridimensionamento» dei sindacati che può avere come solo epilogo, a danno dei lavoratori, la sostanziale perdita delle tutele contrattuali nazionali. Delineati gli elementi di tale inevitabile prospettiva, l'autore concede che il contratto collettivo aziendale possa però essere preso sul serio, purché si esprima in una necessaria connessione con il contratto nazionale, rifornendosi così i due livelli di una linfa reciproca che rafforza l'intero sistema contrattuale.

La **governance economica** attuata a livello di Unione **Europea** per fronteggiare la crisi economico-finanziaria dopo il 2008 ha sollecitato una serie di riforme del mercato del lavoro degli Stati membri all'insegna dell'austerità e ha così condizionato le politiche nazionali in materia di relazioni industriali. Per rappresentare questo controverso impatto **Giulia Marchi** ripercorre i provvedimenti più rilevanti che hanno favorito il processo di decentramento della contrattazione collettiva, con gravose conseguenze di ordine sociale, specie nei paesi in maggior sofferenza economica. Delle questioni e dei contrasti così emersi l'autrice intercetta i punti più salienti e critici, comprese la reazione dei sindacati e la curvatura assunta dalla giurisprudenza eurounitaria. Nella seconda parte del suo contributo si situa infine l'analisi del rapporto (e del difficile bilanciamento da realizzare) fra politiche sociali ed esigenze di bilancio: tema rispetto al quale la proclamazione (nell'aprile 2017) del «Pilastro europeo dei diritti sociali» ha sancito un importante cambio di rotta.

8. Specie di fronte all'intervento di Lassandari, *a latere* della locuzione «decentramento in azienda» è forse opportuna una messa a punto storico-critica; e ad essa dedicherò ancora attenzione nelle prime pagine del **saggio** conclusivo (della seconda parte) del libro. In tale contributo confronto le dot-

trine originarie – tedesche e italiane – del diritto collettivo di lavoro in un’ottica tesa a valorizzare il rilievo dell’impresa, o più latamente della «prossimità», nella costruzione scientifica della materia. Alla luce delle teorie di inizio Novecento mi sono infatti persuaso che alcuni suoi istituti e concetti salienti abbiano una consistenza normativa più intensa in una dimensione unilateralmente collettiva (e cioè quando l’analisi viene circoscritta all’imprenditore e alla collettività delle maestranze aziendali, nonché ai relativi interessi e rapporti); mentre se si abbraccia una dimensione bilateralmente collettiva (*id est* interassociativa o intersindacale), gli stessi istituti e concetti presentano invece connotazioni proprie e più problematiche.

A parte questo anticipo (troppo conciso per non essere criptico) di quel che intendo provare nel **mio contributo**, torno a «decentramento in azienda», l’espressione così sovente usata rispetto alle regolazioni collettivo-volontarie di lavoro, sia da chi desidera e promuove un tale decentramento, sia da chi lo respinge e contrasta. In effetti, sul piano storico la locuzione non regge e suggerisce un’immagine irrealistica e fuorviante: perché non solo le strutture che indicano coalizioni o rappresentanze organiche del personale, incidentali all’impresa e alla collettività delle sue maestranze, ma pure i contratti (o concordati) collettivi (o di tariffe) si stipulano fin dalle origini fra un imprenditore e quella collettività e si diffondono anzitutto e specialmente nell’impresa stessa: che «c’azzecca» con questo irrefutabile dato il decentramento in azienda?<sup>3</sup>

Se non si è avvertiti della discrasia fra storia e concetto che aduggia la locuzione in esame, si apre la strada ad una comprensione incongrua e ad

<sup>3</sup> Un «decentrare» in azienda la contrattazione collettiva o altre produzioni di norme, non ha quindi in mente la realtà dei fatti nel suo storico verificarsi, ma uno «sviamento» da essi per un fenomeno successivamente intervenuto che si ritiene prevalere su quella realtà: solo se al centro del sistema contrattuale si pone la dimensione nazionale – della categoria o intercategoriale – ha insomma senso un discorso sul se e come potrebbe «decentrarsi» in azienda la regolazione collettivo-volontaria. L’aporia rimarcata ha una sua chiara spiegazione. Nel soppiantare il sistema liberal-giolittiano, il corporativismo ha concepito, e solidamente realizzato, un sistema nazionale di contrattazione collettiva in tutte le categorie della produzione pubblicisticamente inquadrate (neppur concependosi un contratto a livello d’impresa, se non sottoscritto dal sindacato registrato: art. 2067, cod. civ.). Ritrovataci fra i piedi una tale struttura consolidata nello stesso momento che del corporativismo veniva fatto l’epitaffio, tale struttura ce la siamo tenuta (v. art. 43, D. Lgs. Lgt. 23 novembre 1944, n. 369) per appoggiarci sopra – né poteva essere altrimenti – contrattazione che riprendeva a vivere *ex novo*, essendo bene o male il frutto della libertà sindacale in via di conseguimento. In seguito, nella rappresentazione della materia si è caduti per vischiosità nel pensiero che la contrattazione non potesse altro essere che centralizzata da sempre; onde il vezzo subliminale di schierarsi pro o contro il «decentramento della contrattazione» nell’impresa ... dove era nata e cresciuta. Ma la storia non parte da dove più aggrada; bisogna invece evitare di venire «spiazzati» ... dalle *fake news* (il sistema corporativo non è l’origine del mondo).

un ragionamento scorretto, per cui persino le costruzioni teoriche più valide tracimano in ipostasi fallaci della realtà. Proprio un inconveniente siffatto si è verificato, a ben vedere, per l'«ipotesi metodologica» dell'ordinamento intersindacale, come Gino Giugni definiva nel 1960 la sua grande teoria. Per taluni, questa ha subito assunto il sembiante della «realtà effettuale» che sempre l'autore esortava tutti a ricercare, ovviamente sull'unico piano in cui si pone, che è quello empirico. Confusa con la realtà, per un tale abbaglio, l'intelaiatura concettuale, o schema interpretativo, che Giugni aveva concepito, venne espresso con baldanza il pensiero che il contratto collettivo aziendale potesse esistere nella realtà solo in quanto lo avesse previsto una clausola del contratto nazionale o superiore; ovvero, in assenza di tale rinvio espresso, solo se, fra i due contratti, fosse intercorso un collegamento negoziale<sup>4</sup>.

Aver succintamente segnalato, in punto a «decentramento in azienda», uno «storico» *qui pro quo*, non ha però altra pretesa da quella di evitare che la relativa *querelle* slitti in una visione distorta e inconferente; nonché di rendere palese il pericolo che, dentro o dietro l'analisi più compita, resti celata, per un'inavvertenza metodologica, la verità più evidente.

*Bologna, 4 novembre 2020*

<sup>4</sup> Su questo secondo presupposto si consumarono anche arrampicature sugli specchi; ma esso si poteva facilmente riscontrare già per definizione. Infatti, a «collegare» negozialmente due contratti collettivi, è sufficiente che entrambi siano negoziati e/o stipulati da una entità, o struttura, o snodo associativo riferibili ad un medesimo sindacato (se insomma il *single channel* non fosse già esistito... lo si sarebbe dovuto inventare).