

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli*

Q
1/2016

L'attuazione degli articoli 39 e 46
della Costituzione
Tre proposte a confronto



RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Quaderno
1/2016

L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Tre proposte a confronto



EDIESSE

Il volume raccoglie gli atti del Convegno «L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto», svoltosi a Roma il 13 aprile 2016.

© Copyright by Ediesse, 2016

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma

Tel. 06/448701 - Fax 06/44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

Copertina e progetto grafico: Antonella Lupi

Indice

Introduzione

L'attualità di un dibattito antico

Luigi Mariucci 9

1. Un breve richiamo storico 9

2. Il dilemma dell'articolo 39 11

3. Il problema del sistema contrattuale 13

Apertura e coordinamento dei lavori

Giuseppe Ferraro 19

Relazioni

La libertà organizzativa del sindacato

e l'articolo 39, commi 2 e 3, della Costituzione

Enrico Gragnoli 31

Tre proposte per una legge sindacale

Andrea Lassandari 37

1. Brevi rilievi sull'intervento legislativo 37

2. Le sedi di elaborazione:
contesti eterogenei 39

3. Elementi comuni 40

4. Le differenze di impianto 42

5. Le differenze nelle soluzioni tecniche e di indirizzo:
alcuni riferimenti 48

Modelli di rappresentanza associativa ed elettiva, partecipazione al tavolo negoziale, costituzione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro e articolo 39, comma 4, della Costituzione	
<i>Stefania Scarponi</i>	57
1. I limiti dell'ordinamento intersindacale e le ragioni di una legge sindacale	57
2. Misurazione della rappresentatività sindacale su base associativa ed elettiva e compatibilità con il quarto comma dell'articolo 39	62
3. L'assetto delle rappresentanze nei luoghi di lavoro fra alternative o compatibilità tra Rsa ed Rsu	65
4. Organismo elettivo e rilevanza della dimensione associativa nazionale e confederale	68
Conclusioni	72
Riferimenti bibliografici essenziali	73

Contrattazione a efficacia generale e sistema contrattuale: le proposte di legge Cgil, «Diritti lavori mercati» e «Freccia rossa»	
<i>Vito Lecese</i>	75
1. Premessa	75
2. La presenza al tavolo degli attori negoziali, le maggioranze per l'approvazione dei contratti e il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di validazione degli accordi	78
3. Competenze oggettive e rapporto tra livelli in termini di reciproca derogabilità/inderogabilità	94

La partecipazione dei lavoratori	
<i>Donata Gottardi</i>	109
1. Verso l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione? Le proposte legislative di Cgil e della rivista «Diritti lavori mercati»	109
2. Le varie forme a intensità variabile della partecipazione	110
3. La crisi del modello societario dualistico e gli ostacoli alla partecipazione	113
4. La posizione delle parti sociali: un esempio	116
5. Le proposte parlamentari	117
6. Tornare all'attuazione del dettato costituzionale	120

7. Le recenti novità legislative: la dimensione collettiva incentivata e affiancata da quella individuale	124
--	-----

Dibattito

A proposito di alcuni progetti di legge sindacale <i>Alessandro Bellavista</i>	129
---	-----

Le regole della rappresentatività sindacale tra legge ed autonomia <i>Arturo Maresca</i>	141
--	-----

Sulle ragioni, oggi, di una regolazione a tutto tondo (del potere sindacale e) della contrattazione collettiva (in particolare, sulla proposta di legge di «Diritti lavori mercati») <i>Antonello Zoppoli</i>	151
---	-----

Le tensioni del sistema di relazioni industriali e la riforma della rappresentanza <i>Franco Scarpelli</i>	167
--	-----

La legge sull'articolo 39 della Costituzione fra tecnica e politica <i>Vincenzo Bavaro</i>	175
--	-----

Legge sindacale e ordinamento intersindacale: alcune riflessioni sparse <i>Umberto Carabelli</i>	183
--	-----

Tavola rotonda con le forze sociali

L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: le posizioni dei sindacati con <i>Susanna Camusso, Antonio Focillo,</i> <i>Carlo Marignani, Jole Vernola</i>	195
---	-----

A proposito di alcuni progetti di legge sindacale

*Alessandro Bellavista**

Le trasformazioni e le tensioni che investono il mondo del lavoro hanno inevitabili ripercussioni sul piano delle relazioni industriali e soprattutto della contrattazione collettiva e della rappresentanza sindacale. Emerge sempre di più l'esigenza di una regolazione legislativa in alcuni ambiti specifici: l'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva e le forme attraverso le quali si garantisce (*rectius*, si dovrebbe garantire) la partecipazione democratica dei lavoratori alle decisioni che li riguardano ovvero la verifica effettiva del loro consenso rispetto all'operato dei soggetti collettivi che agiscono in loro nome.

Ciò è dovuto alla circostanza che, soprattutto nei periodi di crisi economica, come quello attuale, spesso la contrattazione collettiva assume contorni ablativi per i lavoratori e, pertanto, è frequente l'esplosione del dissenso rispetto ai contenuti della stipula. Sicché si manifesta il problema di certificare almeno il consenso della maggioranza della rappresentanza e, fatto ciò, di vincolare le organizzazioni dissenzienti e i lavoratori loro iscritti, o non iscritti ad alcuna associazione e che non aderiscono ai contenuti dell'accordo.

D'altra parte, la mancanza di un'unità d'azione tra le grandi confederazioni sindacali è diventata un fatto sempre più probabile nelle vicende ordinarie del sistema di relazioni industriali e si po-

* Professore di Diritto del lavoro

ne la questione di come gestirla in modo non drammatico e non distruttivo, bensì fisiologico.

Ma soprattutto il problema più grande è quello di assicurare l'adeguata protezione a tutti i lavoratori che operano in settori omogenei, proprio per evitare che la concorrenza tra le imprese si scarichi in prevalenza sul costo del lavoro e quindi a danno della manodopera. I fatti mettono in evidenza, in modo inequivoco, che esistono ampie zone del territorio nazionale dove la contrattazione collettiva di categoria non è applicata a causa della mancata iscrizione dei datori di lavoro alle rispettive organizzazioni stipulanti. Ovviamente qui la fuga dalla contrattazione collettiva non è colmata dall'adesione spontanea ai suoi prodotti ed è diffusissima la piaga del lavoro nero vero e proprio: e cioè, anche il mancato rispetto della normativa legale lavoristica.

Va affermato a chiare lettere, per sgomberare il campo da ogni illusione retorica, che tali criticità non sono risolvibili grazie alla giurisprudenza sull'art. 36 Cost. Chi richiama l'esistenza dell'art. 36 Cost. per giustificare la tesi secondo cui i contratti collettivi nazionali hanno, di fatto, efficacia generale, in altri termini, ricorre ad un mito. Questo perché è noto a chi frequenta le aule dei tribunali (o comunque legge con attenzione le sentenze in argomento) che la tutela offerta dall'art. 36 Cost., anzitutto, può essere azionata esclusivamente dal lavoratore. Inoltre, essa si concreta sovente nell'applicazione al ribasso delle tariffe collettive che, per esempio, vengono tarate rispetto alle condizioni ambientali di mercato o alla capacità economica del datore di lavoro. Comunque, la determinazione della cosiddetta giusta retribuzione resta in una dimensione individuale, secondo una valutazione caso per caso, esposta al soggettivismo giudiziale, senza alcuna possibilità di estensione generale.

Ancora, resistono fenomeni come la contrattazione collettiva pirata e cioè accordi al ribasso stipulati da soggetti di dubbia rappresentatività che si pongono in concorrenza con i contratti sottoscritti dai sindacati confederali storici, o che ritagliano *ad hoc* aree e settori in modo tale da apparire (formalmente) l'unico te-

sto di riferimento. Fenomeno simile si verifica in alcune aziende, laddove il datore di lavoro si avvale della disponibilità di organizzazioni sindacali, con scarso o nullo seguito nella base, per realizzare negoziazioni a senso unico, e quindi sempre in perdita per i lavoratori. Spesso per legittimare pienamente tali prassi si arriva ad indurre (o a «persuadere») i dipendenti ad effettuare apposite transazioni, nelle sedi previste dalla legge, con l'assistenza dei predetti sindacati.

Altra rilevante questione è quella, tuttora aperta, di comprendere quale sia il soggetto sindacale abilitato a gestire la devoluzione di potere normativo effettuata dalla legislazione di rinvio all'autonomia collettiva. D'altra parte, è noto che il criterio di identificazione di tale attore nel sindacato comparativamente più rappresentativo desta ormai molteplici perplessità, sul piano della sua capacità selettiva, specie se non v'è unità d'azione tra i sindacati confederali storici.

Infine, il sistema creato, con gli accordi del 2011, 2013 e 2014, dalle grandi organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori, stenta ad essere pienamente operativo, a causa di varie ragioni d'ordine tecnico ed empirico, e forse (in particolare) a seguito della latente opposizione di una componente significativa della parte datoriale che non vede più con favore il mantenimento di un ruolo leader del contratto nazionale.

Questi sono sicuramente i motivi più importanti per cui ci si trova qui a discutere ben tre proposte di legge al riguardo che presentano tutte profili sicuramente interessanti e che, in alcuni punti, pongono vari nodi non facilmente scioglibili. Si tratta di tre progetti elaborati da esponenti della comunità giuslavoristica. Anche se uno di questi, più precisamente, è formalmente attribuibile alla più grande organizzazione sindacale italiana (la Cgil), proprio in vista del fatto che rappresenta una proposta di legge di iniziativa popolare avanzata da quest'ultima.

Beninteso, il fatto che la dottrina lavoristica si sia avventurata nell'affrontare le difficoltà di partecipare in prima persona alla costruzione di una legge sindacale è di indubbia rilevanza. Ciò è,

insomma, il chiaro segno dell'accettazione dell'idea che l'ordinamento intersindacale da solo non riesce più a funzionare virtuosamente e quindi a produrre benefici per i suoi attori e per l'intera economia. Il che, quindi, esprime la consapevolezza della necessità dell'intervento legislativo e l'abbandono della contrapposta posizione dell'*abstention of the law* che ha avuto largo seguito all'indomani del secondo dopoguerra. Va sottolineato, però, che qui ci si trova di fronte a disegni di legge non punitivi nei confronti del mondo sindacale, ma anzi (seppure in misura differente) diretti proprio a rivitalizzare l'ordinamento intersindacale e quindi a fornirgli nuovi stimoli in un contesto in cui si ritiene che esso non sia più in grado di essere autosufficiente. Insomma, si potrebbe dire che, *mutatis mutandis*, si assiste (con sfumature variabili) al tentativo di una riedizione della tecnica della legislazione di sostegno che ha avuto il suo punto più alto nello Statuto dei lavoratori del 1970.

Non si può nascondere, tuttavia, che continuano ad essere diffuse opinioni che vedono con diffidenza l'intervento del legislatore sul sistema di relazioni industriali e sostengono che la cosa migliore sia che egli non interferisca con le dinamiche autonome dell'ordinamento intersindacale. A ben vedere, però, la situazione attuale è molto diversa da quella di qualche anno fa. Già s'è detto che la prassi ha messo in luce la perdita di autosufficienza dell'ordinamento intersindacale. Ma, inoltre, in tempi recenti, il legislatore s'è infiltrato, con varie modalità, nel suddetto sistema. Talvolta, ciò è avvenuto a gamba tesa. È questo il caso dell'art. 8 della legge n. 148/2011 che (al di là dei condivisibili tentativi di leggerlo nel modo più riduttivo possibile e meno suscettibile di incostituzionalità) ha avuto un effetto dirompente sul piano dei processi reali. E cioè, tale disposizione ha diffuso la narrazione della facoltà di modellare, a livello aziendale, un diritto del lavoro «fai da te». Per avere una conferma della diffusione di tale narrazione basta frequentare l'ambiente dei consulenti del lavoro e aziendali, laddove l'art. 8 è stato a lungo evocato (e continua ad essere evocato, seppure con più prudenza) come la panacea di tutti i mali delle rigidità del diritto del lavoro italiano.

Ma anche l'attuale governo non s'è affatto astenuto dall'ingerire nel sistema di relazioni industriali. In primo luogo, ciò è accaduto con la disposizione sul salario minimo legale, contenuta nella legge n. 183/2014. Com'è noto, questa delega non è stata attuata, soprattutto grazie all'opposizione delle grandi organizzazioni sindacali. Ma, nel periodo in cui è stato possibile il varo della normativa delegata, alcune letture hanno evocato il rischio (ma secondo altri ciò costituiva un'opportunità) che la normativa attuativa potesse essere costruita in modo tale che il rispetto del salario minimo legale consentisse il pieno sganciamento dalla contrattazione collettiva. In pratica, si paventava il pericolo dell'avvio di un processo a seguito del quale nessun datore di lavoro avrebbe avuto più interesse ad applicare i contratti collettivi. Ciò sarebbe accaduto se si fosse configurato il salario minimo legale come concorrenziale alle tariffe collettive: e cioè, se si fosse previsto come unico obbligo quello di applicare il salario minimo legale e quest'ultimo fosse stato determinato al più basso livello possibile senza alcun collegamento con le dinamiche della contrattazione collettiva. Questi sono tempi sicuramente non felici quanto al ruolo come protagonista politico del movimento sindacale. Difatti, basti ricordare che tutto il *Jobs act* è stato varato senza il reale coinvolgimento delle grandi organizzazioni sindacali. Ma il fatto che la disposizione sul salario minimo legale non è stata attuata a causa del loro dissenso dimostra che restano spazi per un nuovo attivismo purché si sappiano adottare strategie rinnovate.

Altro caso è quello dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che innesca una completa intercambiabilità tra il livello nazionale e aziendale per la gestione dei rinvii legislativi alla contrattazione collettiva. L'enunciato non prevede esplicitamente che la contrattazione aziendale possa operare solo se ciò sia previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento. È vero che tale principio è rinvenibile nel sistema creato dagli accordi del 2011, 2013 e 2014, ma desta forti perplessità che il nuovo legislatore abbia così ampiamente legittimato la contrattazione aziendale a derogare a nor-

me legali disciplinanti istituiti alquanto delicati come le mansioni e gli inquadramenti. Perché anche così potrebbe essere legittimata una contrattazione aziendale estremamente creativa tale da forgiare statuti regolativi a misura delle più minute, e talvolta solo apparenti, esigenze dell'impresa, con il sacrificio dei diritti dei lavoratori e alla fine ostacolando la loro stessa mobilità nel mercato del lavoro. In pratica, il rischio è che l'impresa si trasformi in (o ritorni ad essere) una specie di città feudale con le sue leggi particolari senza alcun contatto con il mondo esterno e in cui i dipendenti diventano dei moderni servi della gleba.

Da ultimo, nel Documento di economia e finanza, deliberato dal Consiglio dei ministri l'8 aprile 2016, si legge che «nel 2016 il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto» e che «i contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione». Sorprende che non vi sia alcun richiamo alla contrattazione collettiva nazionale. E le parole usate appaiono un po' troppo violente, come se tutti i problemi dipendessero solo e sempre dal soggetto sindacale. In particolare, l'idea di «garantire la pace sindacale» evoca scenari thatcheriani ritenuti ormai cancellati dal trascorrere del tempo; anche considerata la diffusa retorica della necessaria cooperazione e della collaborazione tra capitale e lavoro specie nei luoghi dove si svolge la produzione.

Proprio tali ultime affermazioni possono indurre a ritenere che in questo quadro politico sia sicuramente utopistico pensare ad un intervento legislativo di sostegno all'azione collettiva. E quindi andrebbe guardato con sospetto ogni atteggiamento in tale direzione della compagine governativa. Tuttavia, sia consentito sostenere (anche se forse non ve ne sarebbe il motivo, trattandosi di un dato acquisito) che qualunque iniziativa legislativa debba necessariamente porsi nella linea dell'attuazione dell'art. 39 Cost., tenendo conto del fatto che l'enunciato (nonostante che esistano interpretazioni in senso contrario) riguarda qualunque tipologia

di contrattazione collettiva ad efficacia generale e quindi anche quella aziendale. Anzi, a ben vedere, la disposizione risulta essere un vero e proprio baluardo contro i tentativi di limitare la libertà sindacale attraverso la legge ordinaria. Va sottolineato che l'enunciato, anche se inattuato, ha svolto, grosso modo, la funzione del sistema delle *forms of action* inglesi: le quali, secondo la famosa affermazione di Maitland, benché «sepolte, ci governano dalla tomba. Questo significa che l'art. 39 Cost. condiziona comunque il legislatore nel momento in cui egli decida di attribuire efficacia *erga omnes* alla contrattazione collettiva. La stessa giurisprudenza costituzionale, pur di salvare dalla censura di illegittimità importanti provvedimenti legislativi ha fatto dei veri e propri giochi di prestigio argomentativi. Basti ricordare le sentenze n. 268 del 1994 e la n. 309 del 1997. Ma nella seconda parte dell'art. 39 Cost. non sono contenuti solo principi fondamentali da rispettare: e cioè, il principio della verifica della rappresentatività e quello della democrazia sindacale. Più precisamente nell'art. 39 Cost. sono stabilite le condizioni preliminari affinché tali principi possano essere effettivamente garantiti. Pertanto, se si intende assicurare una preventiva ed oggettiva verifica della rappresentatività dei negozianti e la tenuta democratica del meccanismo mediante il quale è conferito il potere rappresentativo, è evidente che la «registrazione» non sia una pura formalità. Lo stesso art. 39 Cost. dice che «ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione»; perché ciò consente il trapianto nel sistema sindacale delle modalità di funzionamento del sistema politico, che poi è quello che voleva il legislatore costituente e che, comunque, permette la piena vitalità del pluralismo sindacale, soprattutto oggi dove una delle esigenze fondamentali è la gestione, senza traumi, dell'eventuale rottura dell'unità di azione tra le grandi organizzazioni sindacali. D'altra parte, l'art. 39 Cost. prevede che i contratti con efficacia generale possono essere stipulati dai «sindacati registrati»: e ciò è la conferma del valore attribuito alla registrazione dai padri costituenti.

Sotto questo profilo, il primo dei progetti qui discussi, quello

della *Carta dei diritti universali del lavoro*, sembra essere quello più coerente con il modello costituzionale. Secondo le regole coniate da tale testo, il contratto collettivo assume espressamente efficacia *erga omnes*. Ed una logica conseguenza derivante dall'attuazione della disposizione costituzionale è la previsione di un vero e proprio obbligo a negoziare, a carico della parte datoriale, sia a livello nazionale sia a livello aziendale. Non va trascurato che, tuttavia, la *Carta* assume il significato politico di una posizione antagonista rispetto alle politiche del lavoro perseguite dall'attuale governo, nell'ottica di riequilibrare la forte spinta alla flessibilità e alla precarizzazione del fattore lavoro realizzata dagli ultimi provvedimenti legislativi: come soprattutto il *Jobs act*. E quindi è difficile che, nell'attuale situazione, la *Carta* trovi *audience* nelle aule parlamentari, a meno che non sia appoggiata da una diffusa spinta dal basso e da una continua azione collettiva. E a questo riguardo andrebbe valutata l'opportunità di coinvolgere anche Cisl e Uil quantomeno nel condividere l'esigenza che i pezzi più importanti della *Carta* siano attuati legislativamente. In tale prospettiva, è estremamente positivo, quindi, il fatto che, nel recente documento unitario Cgil-Cisl-Uil, del 14 gennaio 2016, su *Un moderno sistema di relazioni industriali*, si legge espressamente che «l'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in alternativa all'ipotesi del salario minimo legale, va sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno, che definisca l'*erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 39 Cost.».

Comunque sia, i pregi della *Carta* sono molteplici. Anzitutto, il più grande sindacato italiano mette al centro della sua strategia anche l'obiettivo di una regolazione legislativa del pluralismo sindacale e della rappresentanza. Poi, proprio a questo riguardo, l'articolato normativo è estremamente dettagliato, a dimostrazione del fatto che la questione non può essere affrontata, in via legislativa, in modo avventato, ma è necessario una peculiare accuratezza per fare sì che i principi dell'art. 39 Cost. siano effettiva-

mente garantiti. Il che ha un valore importante, perché dimostra come il legislatore non possa intervenire in materia senza considerare il risultato cui tende e soprattutto avendo obiettivi diversi rispetto al rafforzamento del sistema di relazioni industriali che inevitabilmente sarebbe prodotto di fatto dall'attuazione del precepto costituzionale, specie tenendo conto dell'attuale contesto.

Più precisamente la *Carta* e gli altri progetti di legge qui in esame si muovono in sostanziale continuità con il sistema creato dalle parti sociali con gli accordi già citati, e confluiti nel testo unico del 2014 (che viene espressamente richiamato), e quindi utilizzano un meccanismo di accertamento della rappresentatività che tiene conto sia del dato associativo sia di quello elettorale. Il che, a stretto rigore di termini, va al di là di quanto sancito dall'art. 39 Cost., il quale, come è noto, fa leva sul solo dato associativo. È evidente come la salvezza, sul piano della legittimità costituzionale, di tali interventi dipenda dall'accettazione, da parte della Consulta, di una lettura aperta dell'art. 39 Cost., che, per esempio, si richiami all'opinione espressa da Massimo D'Antona in uno dei suoi ultimi scritti: opinione la quale, tra l'altro, faceva leva sulla possibilità che, ai fini della misurazione della rappresentatività, il criterio associativo potesse essere combinato anche con quello elettorale. D'altra parte, nel settore del lavoro pubblico contrattualizzato, da tempo esiste un sistema di misurazione della rappresentatività di tipo misto del genere qui considerato. E anzi tale disciplina ha ovviamente rappresentato la fonte d'ispirazione sia degli estensori degli accordi del 2011, del 2013 e del testo unico del 2014, nonché dei disegni di leggi in discussione. In particolare, il modello normativo del lavoro pubblico ha, in fin dei conti, dimostrato di essere efficiente e di non suscitare conflitti eccessivi. Il che depone a favore della possibilità del trapianto nel lavoro privato di un apparato alquanto simile e di una valutazione positiva da parte della Corte costituzionale.

Peraltro, v'è da dire che il secondo progetto qui in esame, quello che fa capo alla rivista «Diritti lavori mercati», è meno completo della *Carta*, perché non si dedica all'intera riscrittura del diritto

del lavoro e sindacale, bensì si limita a cercare di risolvere i problemi emersi negli ultimi anni riguardo all'efficacia soggettiva dei contratti collettivi nazionali e aziendali, seppure dedicando spazio alle questioni rilevanti del salario minimo e della partecipazione dei lavoratori. Ancora più essenziale è il terzo progetto, quello del cosiddetto gruppo «Freccia rossa», che non per questo motivo è da trascurare. In effetti, tale proposta di legge, come la seconda, persegue lo scopo di trovare soluzioni alle questioni più gravi che, di recente, hanno interessato il sistema di relazioni industriali. Per questa ragione il testo «Freccia rossa» si concentra sull'efficacia soggettiva del contratto aziendale, sull'individuazione dei requisiti di rappresentatività che deve possedere il soggetto sindacale abilitato a gestire, in via negoziale, i rinvii legislativi alla regolamentazione contrattuale nazionale e aziendale. Ciò che manca è una disciplina specifica dell'efficacia soggettiva del contratto nazionale, anche solo recependo le indicazioni del Testo unico sulla rappresentanza del 2014; e desta qualche perplessità la disposizione che costituisce una sorta di rivitalizzazione, seppure attenuata, del tanto criticato art. 8 della legge n. 148/2011. Beninteso, proprio grazie alla sua scelta, per così dire, di intervento minimale il disegno di legge «Freccia rossa» è forse quello che ha più probabilità di trovare gradimento negli ambienti governativi e quindi nelle aule parlamentari.

Va sgomberato il campo da un altro mito: e cioè, quello della necessità dello spostamento del baricentro delle relazioni industriali in sede aziendale, per incrementare la produttività e per rispondere meglio alle esigenze di competitività indotte dalla globalizzazione dei mercati. In realtà, come risulta da numerosi studi, e come si legge ora nel già citato documento di Cgil-Cisl-Uil, «il deficit di produttività nel nostro sistema ha origini innanzitutto nelle diffuse diseconomie esterne e nella carenza di investimenti per l'innovazione, sulle quali occorre intervenire con politiche strutturali, senza le quali il mero intervento aziendale rischia di risultare scarsamente efficace».

Inoltre, il contesto produttivo italiano (nel settore privato) è ca-

ratterizzato in prevalenza da microimprese, con pochissimi dipendenti, in cui della contrattazione aziendale non esiste nemmeno l'ombra. E quindi l'attenuazione (se non il venir meno *tout court*) del ruolo leader del contratto nazionale comporterebbe l'enfatizzazione dei poteri unilaterali (giuridici e di fatto) del datore di lavoro, al momento temperati dalle regole nazionali. Altro discorso è, proprio con riferimento alle piccolissime imprese (in cui non si pratica o sia poco praticabile la contrattazione aziendale), favorire una contrattazione territoriale che possa riunificare gli interessi polverizzati dei lavoratori e contemperarli con quelli datoriali nella direzione di interagire con le specificità locali e con i processi di sviluppo ivi presenti. L'importanza della questione è indiscutibile, tant'è che tutti e tre i progetti legislativi si occupano della contrattazione territoriale, seppure con prospettive e soluzioni tecniche alquanto diverse.

D'altra parte, non è irrilevante che i primi due disegni di legge (quello della *Carta* e quello della rivista «Diritti lavori mercati») affrontino il tema della partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese. È qui evidente l'obiettivo di disegnare un nuovo modello di relazioni di lavoro e sindacali in cui il punto di vista del fattore lavoro abbia sempre la possibilità di essere ascoltato, senza mettere in dubbio l'assetto capitalistico, ed eventualmente di stemperare le iniziative unilaterali della proprietà aziendale. Semmai, la tradizione italiana porta a preferire il mantenimento di un canale unico di rappresentanza in azienda di tipo sindacale. Qui il soggetto collettivo cumulerebbe diritti di contrattazione e diritti di partecipazione e codeterminazione. In effetti, non si tratta solo di assecondare la risalente avversione del sindacalismo italiano alla presenza di organi di rappresentanza ad esso non riconducibili. Ma la valorizzazione di un unico organismo rappresentativo (come la Rsu o come la si voglia in futuro denominare) legato al sindacato esterno (confederale) permette di garantire che l'azione sindacale e le dinamiche partecipative all'interno dell'azienda non siano del tutto sganciate da una visione generale degli interessi dell'intero mondo del lavoro; attenua le

pressioni particolaristiche e mantiene la solidarietà tra tutti i lavoratori.

In conclusione, come ha bene osservato Luigi Mariucci, la vera sfida cui si trovano di fronte le grandi organizzazioni sindacali italiane non sembra essere tanto quella del declino della forma sindacale e cioè dell'associazione collettiva per la rappresentanza degli interessi; bensì la difficoltà di difendere un modello come quello del sindacato confederale, vale a dire l'associazione per la rappresentanza generale degli interessi del lavoro. Il che, è noto, tra l'altro, dipende sicuramente dagli effetti delle trasformazioni del sistema produttivo, dalla globalizzazione dei mercati, dal diffondersi delle ideologie neoliberiste. Ma a tali minacce è sicuramente possibile contrapporre adeguati anticorpi, grazie a modalità rinnovate e reinventate di azione collettiva e di organizzazione, in modo tale da riuscire ad aggregare, nell'ottica di una visione comune, gli interessi frantumati e dispersi nel mercato del lavoro. È questo un sogno? Forse. Ma, guardando al passato, e agli innumerevoli progressi e miglioramenti delle condizioni dei lavoratori realizzati grazie alle lotte e alle iniziative sindacali, non si può che condividere l'affermazione di Karl Popper, secondo cui «i nostri sogni e desideri cambiano il mondo».

ISBN 978-88-230-2131-0



9 788823 021310