

Il diritto del mercato del lavoro

Quadrimestrale, Anno XIII, n. 3; Settembre-Dicembre 2011

Comitato Scientifico

Emilio Balletti, Francesco Basenghi, Alessandro Bellavista, Alfonsina De Felice, Luisa Galantino, Alessandro Garilli, Pietro Lambertucci, Sergio Magrini, Fabio Mazziotti, Luca Noggler, Paola Olivelli, Giancarlo Perone, Roberto Pessi, Giampiero Proia, Renato Scognamiglio, Maria José Vaccaro, Antonio Vallebona

Direttore Responsabile

Francesco Santoni

Comitato di Redazione

Massimiliano Marinelli, Giuseppe Pellacani, Alessandro Boscati, Alberto Tampieri, Adriana Topo, Lucia Venditti, Luisa Ficari, Guido Canavesi, Pao'lo Greco, Lorenzo Ioele, Alberto Levi, Loredana Ferluga, Giulio Quadri, Rosa Molè, Dario Raffone, Antonino Sgroi, Marcello D'Aponte, Fabrizio De Falco, Laura Foglia, Marco Mocella, Elena Pasqualetto, Eufrosia Sena, Gino Spagnuolo Vigorita, Giovanna Tussino, Flavio Vincenzo Ponte, Pia Baldassarre, Linda Lorea, Gino Scartozzi, Valeria Allocca, Roberto Sgobbo

Coordinatore della Redazione

Severino Nappi

La Rivista si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei contributi da pubblicare sulla base di una valutazione formalizzata ed anonima di cui è responsabile il Comitato scientifico. Tale sistema di valutazione si avvale anche di esperti esterni al suddetto Comitato.

La Direzione della Rivista ha sede presso il prof. avv. Francesco Santoni, Piazza della Repubblica n. 2, 80121 Napoli, studiosantoni@libero.it, cui devono essere inviati i contributi di dottrina e di giurisprudenza.

Registrazione presso il Tribunale di Napoli n. 5003 del 14-12-1998.

Copyright by Edizioni Scientifiche Italiane s.p.a., Napoli.

Periodico esonerato da B.A.M. art. 4, 1° comma, n. 6, d.P.R. 627 del 6-10-78.

Associazione Italiana per i Diritti di Riproduzione delle Opere dell'ingegno (AIDRO)
Via delle Erbe, 2 - 20121 Milano - tel. e fax 02-809506; e-mail: aidro@iol.it

M



Parte prima

SAGGI

Roberto Pessi

Ipotesi regolative per uno sviluppo del mercato del lavoro

p. 425

Regulative hypothesis for development of the labour market

Francesco Santoni

Crisi occupazionale e misure di intervento nelle aree meridionali

» 437

Employment crisis and intervention measures in the southern areas

Alessandro Bellavista

Le prospettive delle relazioni industriali

» 455

The prospects of industrial relations

Carmelo Romeo

La contrattazione collettiva tra categorie civilistiche e nuovi scenari del diritto sindacale: il caso degli accordi separati

» 461

Collective bargaining between civil categories and new scenarios of trade union rights: the case of separate agreements

Giorgiana Manzo

La delega di funzioni alla luce del d.lgs. n. 81/2008: la responsabilità penale e civile dei soggetti coinvolti

» 499

The delegation of functions in the light of the decree no. 81/2008: the criminal and civil liability of the parties involved

Giovanna Nalis

Lavoro parasubordinato e lavoro (autonomo) economicamente dipendente nell'esperienza italiana e spagnola

» 527

Para-subordinate employment and (self)-employment economically dependent in Spanish and Italian experience



ISSN 1590-4911

Spedizione in a.p. art. 2 comma 20/b legge 662/96 filiale di Napoli
Edizioni Scientifiche Italiane 80121 Napoli, via Chiatamone 7
Finito di stampare nel mese di marzo 2012

Imprimé à taxe réduite - taxe perçue - taxa riscossa

LE PROSPETTIVE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

di Alessandro Bellavista

SOMMARIO: 1. Relazioni industriali e unità d'azione sindacale. – 2. Globalizzazione dei mercati, relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. – 3. Relazioni industriali e sviluppo locale.

1. *Relazioni industriali e unità d'azione sindacale*

Il sistema di relazioni industriali è, da tempo, in continua fibrillazione. Le scosse più significative sono iniziate quando s'è aperta una densa produzione di accordi separati (a qualunque livello) a partire dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla «riforma degli assetti contrattuali». Per poi passare alle vicende del rinnovo separato del contratto dei metalmeccanici e degli accordi relativi agli stabilimenti del gruppo Fiat.

Tutto ciò ha riproposto il tradizionale problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo in presenza di organizzazioni sindacali dei lavoratori dissenzienti. La crucialità della situazione, peraltro, è resa evidente dal fatto che la contrattazione separata di questi ultimi anni è stata caratterizzata dall'esclusione del più grande dei sindacati confederali storici (la Cgil) e quindi dalla rottura dell'unità di azione tra le più importanti centrali sindacali del Paese. Ed è a tutti noto che la suddetta unità di azione ha rappresentato il *background* di riferimento della costruzione dottrinale del diritto italiano della contrattazione collettiva, che ha permesso di attribuire (non senza forzature) una tendenziale efficacia generale ai contratti collettivi stipulati dai sindacati storici. In sostanza, l'unità d'azione ha svolto il ruolo di un'alternativa funzionale all'attuazione (mancata) di quella parte dell'art. 39 Cost. volta a disegnare un sistema di contrattazione collettiva ad efficacia *erga omnes* e ha temperato l'assenza di una regolazione eteronoma delle forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

Per fortuna, le centrali confederali storiche hanno, di recente, riacquisito consapevolezza che la non unità d'azione può avere effetti distruttivi su tutte le organizzazioni ed hanno aperto una nuova stagione unita-

ria con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Va comunque considerato che l'unità d'azione non è mai stata abbandonata da quasi tutte le federazioni di categoria, le quali, pur in un quadro normativo, di fonte collettiva, alquanto frastagliato, hanno sottoscritto unitariamente i rinnovi contrattuali. Però è anche vero che la conflittualità resta alta tra le importanti federazioni dei metalmeccanici ed è difficile che possa essere ricomposta in breve tempo, visto che continua la stipulazione di accordi separati (senza la Fiom) nel gruppo Fiat.

Peraltro, va sottolineato come il governo di centrodestra, nelle sue varie edizioni, abbia pervicacemente cercato di fomentare la separazione tra i sindacati storici, fino ad arrivare, con il noto art. 8 della manovra del ferragosto del 2011, ad introdurre una sorta di delega in bianco alla contrattazione collettiva tale da destabilizzare gli equilibri faticosamente raggiunti con l'accordo del 28 giugno 2011.

Orbene, il quadro politico è repentinamente cambiato e al governo di centrodestra è succeduto un governo tecnico non avverso al dialogo con le organizzazioni sindacali. A questo punto, sarebbe opportuno che le centrali sindacali storiche approfittassero dell'attuale momento. Così, gli attori sindacali – proprio allo scopo di preconstituire le condizioni base della loro sopravvivenza e di garantire per il futuro l'efficienza del metodo della contrattazione collettiva – dovrebbero pretendere unitariamente una regolazione legislativa del sistema della contrattazione collettiva e della rappresentanza sindacale. Ciò potrebbe realizzarsi partendo dai principi dell'accordo unitario del 28 giugno 2011 e anche apportando le eventuali necessarie modifiche all'art. 39 Cost. Il che permetterebbe di consolidare un grappolo di regole certe entro cui potrebbe svolgersi, senza effetti distruttivi, la stessa competizione tra le sigle sindacali.

2. Globalizzazione dei mercati, relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese

Peraltro, un ulteriore fattore di destabilizzazione dei sistemi di diritto del lavoro e delle relazioni industriali è dato dalla globalizzazione dei mercati. È noto, infatti, che la globalizzazione dei mercati offre nuove opportunità all'utilizzazione del lavoro senza alcun limite alla concorrenza, tra le imprese e tra gli stessi lavoratori, sui livelli salariali e normativi. Sarebbe perciò auspicabile che queste opportunità fossero regolate da apposite istituzioni politiche globali in modo tale da contrastare il rischio di una vera e propria cancellazione del diritto del lavoro e del metodo delle

relazioni industriali. Queste ultime, va ricordato (secondo la nota definizione di Cella e Treu), sono una forma di regolazione dei rapporti di lavoro operata, in prevalenza, tramite norme elaborate dai soggetti collettivi rappresentativi degli interessi in conflitto nei mercati di riferimento. E va sottolineato che – com'è stato di recente ribadito da Gian Primo Cella – proprio le relazioni industriali si affermano in contrapposizione al metodo regolativo dell'*open shop* – e cioè quello in cui le norme sono solo quelle della concorrenza più esasperata – sulla base della formazione di una volontà e di una disponibilità comune di avvalersi di tale strumento. E in effetti, già nei primi anni 2000, Tiziano Treu osservava che se le relazioni industriali avessero voluto mantenere, nel nuovo contesto della globalizzazione, la loro originaria capacità di conciliare efficienza, sviluppo e democrazia, avrebbero dovuto procedere a nuovi innesti o integrazioni tra le logiche della produttività e della tutela dei diritti dei lavoratori.

Perciò, la difesa delle relazioni industriali implica uno sforzo innovativo da parte di tutti gli attori operanti nel sistema e anche un mutamento dei comportamenti e delle prassi tradizionali.

D'altra parte, l'idea di una regolazione congiunta, tra capitale e lavoro, delle modalità di utilizzazione della manodopera s'è imposta anche grazie al sostegno delle istituzioni politiche nazionali. Sicché, lo Stato italiano potrebbe fornire nuove risorse per contribuire a rendere vantaggioso (specie dal lato delle imprese) l'avvalersi delle relazioni industriali. Per esempio, l'apparato pubblico potrebbe sia rafforzare il tessuto economico nazionale attraverso adeguate politiche industriali tali da favorire produzioni di nicchia e di alta qualità – e quindi meno esposte alla competizione globale – sia offrire quei beni collettivi che producono le economie esterne in grado di bilanciare i differenziali di costo del lavoro nei settori dove la concorrenza agisce principalmente su tale fattore.

Il rilancio della competitività dell'economia italiana potrebbe altresì scaturire dalla diffusione di una reale cultura partecipativa e collaborativa in grado di contribuire ai necessari incrementi di produttività. Al tempo stesso, ciò renderebbe indispensabile il dialogo tra *management* e attori sindacali e quindi rivitalizzerebbe le relazioni industriali. Tuttavia, sotto questo profilo, va riscontrato un forte *deficit* di consapevolezza specie dal lato delle imprese. È vero che vi sono rami del movimento sindacale per cui l'unica strategia è quella rivendicativa-conflittuale. Ma è anche vero che la maggior parte del ceto degli imprenditori (tranne alcune pur significative eccezioni) declina il concetto di partecipazione in modo alquanto opportunistico: e cioè, manifesta disponibilità a discutere quando si tratta di gestire momenti di crisi dell'impresa e le conseguenti ripercussioni sociali,

ma si chiude a riccio quando invece vanno adottate scelte strategiche e progetti cardine a lungo termine. Si pensi alla vicenda, così tanto diffusa nel discorso pubblico, della pretesa delle imprese che sia assicurato un inscindibile legame tra salari e produttività. La sensazione è quella che, sovente, l'ossessiva ripetizione della formula che la crescita dei salari non possa essere disgiunta dagli aumenti di produttività sia fatta al solo scopo di consentire abbattimenti retributivi nei momenti di depressione dei profitti e non nella direzione dell'obiettivo di permettere al lavoratore di sentirsi veramente protagonista dell'andamento del processo produttivo e di vivere il lavoro come fonte di gratificazione personale.

È indispensabile, perciò, che le istituzioni politiche immettano una dose di innovazione nel sistema volta a contribuire ad un cambio di marcia degli attori. È quindi venuto il tempo di introdurre diritti di codeterminazione e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, prendendo spunto dall'avanzato ed efficiente modello tedesco.

3. *Relazioni industriali e sviluppo locale*

Peraltro, le relazioni industriali e quindi la contrattazione collettiva potrebbero svolgere un ruolo sempre più significativo nello sviluppo della capacità competitiva dei territori locali. Qui è necessario che le parti sociali (organizzazioni datoriali e sindacati dei lavoratori) intensifichino i momenti di collaborazione. Ciò andrebbe realizzato sia al livello delle singole imprese sia nell'ambito dell'intero mercato del lavoro locale. Le pratiche partecipative rappresentano un'importante (anche se non risolutiva) risorsa per gestire i problemi del sistema produttivo territoriale, per creare aspettative positive, legami sociali e fiducia.

Inoltre, le parti sociali dovrebbero dialogare congiuntamente, anche tramite eventuali strutture comuni, con i governi locali per ottenere tutti quei beni collettivi e quelle economie esterne che aumentano capacità attrattiva agli investimenti di un determinato territorio. Il raggiungimento di questo obiettivo, però, richiede una classe politica locale disponibile ad elaborare e realizzare progetti di infrastrutturazione materiale e immateriale di medio-lungo periodo e che, soprattutto nel Mezzogiorno, sacrifichi la prassi tradizionale della coltivazione a pioggia delle proprie clientele.

La speranza è che le parti sociali acquisiscano consapevolezza che non vi è alternativa ad una forte collaborazione e che utilizzino tutti gli strumenti disponibili, anche alleandosi con le più significative rappresentanze

della società civile, per indurre gli adeguati mutamenti nelle modalità di azione della classe politica locale.

LE PROSPETTIVE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI. – Riassunto. L'A. esamina l'attuale contesto delle relazioni industriali alla luce delle recenti vicende sindacali che, con l'emanazione dell'art. 8, L. n. 148/2011, hanno destabilizzato gli equilibri faticosamente raggiunti con l'accordo del 28 giugno 2011.

Sottolinea l'importanza di pratiche partecipative ai fini dell'efficienza e dell'efficacia della contrattazione collettiva in vista anche di eventuali modifiche all'art. 39 Cost. Nella medesima prospettiva ritiene l'azione unitaria degli attori sindacali fondamentale per gestire i problemi del sistema produttivo globalizzato e territoriale, e creare al contempo aspettative positive, legami sociali e fiducia.

THE PROSPECTS OF INDUSTRIAL RELATIONS. – Summary. The A. examines the current context of industrial relations in the light of recent union events that, with the enactment of the art. 8, law no. 148/2001, have destabilized the balance painstakingly achieved with the agreement of June 28, 2011.

Emphasizes the importance of participatory practices for efficiency and effectiveness of collective bargaining in view also of any amendments to Article 39 of the Constitution. In the same context, considers the united action of the actors union essential to manage the problems of the globalized and territorial system of production, and create positive expectations at the same time, social ties and trust.