

METAMORFOSI DEL DIRITTO DEL LAVORO E CRISI DELLA RAPPRESENTANZA*

LOREDANA ZAPPALÀ**

Sommario

1. La mutazione genetica del diritto del lavoro. – 2. La metamorfosi delle fonti: la crisi della inderogabilità. – 3. Verso un nuovo assetto dei rapporti “eteronomia”/ “autonomia”. – 4. La crisi della rappresentanza.

Abstract

The essay analyzes the relationship between Law and collective bargaining - always conditioned by the difficult link of the industrial relation system with the political system - that is evolving with a progressive reduction of the difference between heteronomous and autonomous regulation. From a juridical matter finalized to defending and increasing the powers and the rights of workers, it has become a technical instrument to guarantee the competitiveness of the economy and to reach some targets, like the increase in employment levels, the organizational efficiency of companies, the growth in productivity etc. These radical modifications threaten the scientific status of Labour Law and determine an epistemological crisis of the matter.

Suggerimento di citazione

L. ZAPPALÀ, *Metamorfosi del diritto del lavoro e crisi della rappresentanza*, in *Osservatorio sulle fonti*, n. 3/2017. Disponibile in: <http://www.osservatoriosullefonti.it>

* Il presente contributo è la rielaborazione dell'intervento svolto in occasione del convegno su “Crisi della rappresentanza e nuove dinamiche della regolazione. Le prospettive della democrazia pluralista in Europa”, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Catania, 4 aprile 2017.

** Professore associato di Diritto del Lavoro nella Università degli Studi di Catania.
Contatto: lzappala@lex.unict.it

1. La mutazione genetica del diritto del lavoro

Il diritto del lavoro del nuovo secolo ha subito una radicale trasformazione, accelerata dall'ultima riforma "epocale" introdotta con il *Jobs Act*¹, tale da trasformarsi in "altro da sé": ha modificato i propri obiettivi, i valori su cui si è basato, le tecniche di intervento e, in una parola, la stessa funzione che lo ha contraddistinto e che ne ha giustificato la nascita e lo sviluppo. Si tratta di una vera e propria mutazione genetica che altera profondamente il "dna" della materia². Le ragioni di questo mutamento sono tante, endogene ed esogene, solo in estrema sintesi enunciabili. In primo luogo, l'internazionalizzazione dei mercati che ha esaltato la competitività delle imprese e quindi la loro esigenza di ridurre i costi di produzione, e tra questi, anche quelli del lavoro, e la conseguente necessità di utilizzare forme di occupazione flessibili e temporanee, in grado di soddisfare un'offerta di lavoro sempre più determinata dalle mutevoli esigenze della produzione. Il secondo luogo occorre ricordare il rilevante flusso di cessione formale e, ancor più, informale di sovranità nazionale, e conseguente potestà regolativa, dallo Stato nazionale ad autorità politiche o non politiche di livello sovranazionale. Un ruolo certamente importante è svolto, per quanto riguarda i paesi occidentali, dalla creazione dell'Unione Europea e dai vincoli economici derivanti dalla nuova architettura istituzionale.

E ancora, il progresso tecnologico e la competitività imposta alle imprese dal mercato che stanno determinando un mutamento della fisionomia e dell'organizzazione dell'impresa. Il processo innovativo, iniziato negli anni '80 con la rivoluzione informatica, si è sviluppato in modo tumultuoso prima con la diffusione delle ICT, poi con le nuove frontiere dell'economia digitale. Essa ha prodotto effetti molteplici sui rapporti di lavoro. La robotizzazione e la diffusione di macchinari sempre più intelligenti e capaci di sostituire il lavoro umano ha influenzato le dinamiche occupazionali. Le tecnologie impongono nuove professionalità, con rapida obsolescenza di quella esistenti.

Si è ridotto drasticamente lo spazio dell'impresa fordista, nella quale è nato e si è sviluppato il lavoro subordinato, a vantaggio della c.d. impresa a rete, contrassegnata da un notevole decentramento produttivo.

Rilevante è, inoltre, il mutamento della fisionomia dell'impresa, cui corrisponde anche il mutamento della figura socialmente omogenea di lavoratore, con conseguente frammentazione interna ed esterna del lavoro

¹ B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 255 ss.

² In tal senso V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 322/2017, 2 ss.; A. PERULLI, *L'idea del diritto del lavoro, oggi*, in LD, 2016, 25 ss.

subordinato. Tale frammentazione produce una moltiplicazione, senza precedenti, dei modelli di lavoro subordinato e una proliferazione di schemi di lavoro semindipendente, con conseguente effetto di articolazione dei modelli giuridici d'inquadramento.

Da cui una frammentazione delle discipline e degli interessi: un fenomeno spiegabile in molti modi (maggiore libertà di scelte individuali, crescita delle alte professionalità, frammentazione delle tipologie contrattuali, contrapposizione insiders/outsideers, balcanizzazione dei mercati del lavoro), tutti però riconducibili alla crescente difficoltà di individuare interessi collettivi come sintesi di bisogni, aspettative, diritti dei vari gruppi sociali senza sacrificare la crescente esigenza di differenziazione delle regole del lavoro in ragione dei diversi percorsi esistenziali³.

2. La metamorfosi delle fonti: la crisi della inderogabilità

Con il nuovo secolo, sotto l'egida della flessibilità delle regole del lavoro è entrata innanzitutto in crisi la nozione di inderogabilità delle norme, con una conseguente rivisitazione dei rapporti tra eteronomia ed autonomia e tra i diversi livelli di contrattazione collettiva.

L'inderogabilità ha rappresentato un metodo di regolazione del mercato, legato a filo doppio a un certo assetto dei rapporti fra stato e mercato⁴: la norma inderogabile tutela la posizione del lavoratore dalle contrastanti "pressioni" del mercato, operando una traslazione dei rischi a carico della parte più forte, e in tal senso promuove l'attuazione dell'uguaglianza sostanziale "nella più classica accezione di rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione dei valori personali e/delle opportunità"⁵.

Se fino agli anni novanta la disciplina del rapporto di lavoro è incardinata all'interno dei confini nazionali, agli albori del nuovo secolo, nel nuovo modello di *governance* multilivello, le tecniche di regolamentazione della materia subiscono delle profonde mutazioni. Detti cambiamenti sono dovuti, da una parte, allo spostamento del baricentro della regolamentazione

³ L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 284/2015, 10 ss.; R. DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro*, in L. CORAZZA-R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, p. 15 ss.

⁴ R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene ed., 1976; ma si veda pure, più recentemente, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, relazione al Congresso Aidlass pubblicata in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 4; C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, 353 ss.

⁵ G. FONTANA, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-276/2015, 4 ss.; O. MAZZOTTA, *Lavoro, impresa, eguaglianza*, in *Lav. Dir.* 2004, 3-4, 594.

medesima dai confini nazionali all'ordinamento sovranazionale, dall'altra, alla volontà di assecondare politiche del lavoro, nell'opzione più estrema, di ispirazione neo-liberista, orientate più a obiettivi di miglioramento dell'efficienza dei mercati che a finalità di tutela dei soggetti più deboli; nella versione più socialmente accettabile, a bilanciare, caso per caso e con il fondamentale aiuto delle parti sociali, flessibilità per le imprese e sicurezza per i lavoratori.

Pluralismo sociale e policentrismo regolativo sono segnali di trasformazioni profonde del diritto del lavoro, di crisi della sua monolitica identità, che si riflettono sulle tecniche di regolamentazione utilizzate. Dette tecniche di regolamentazione non si identificano più solo nella norma inderogabile, con il suo carattere unidirezionale e gerarchico (gerarchia di fonti ma anche di interessi da tutelare pre-definiti), trasformandosi in «regole dai confini incerti, passibili di un'applicazione variabile e di un'obbligatorietà discutibile; regole ormai sempre più sottomesse alla censura dei giudici costituzionali ed europei»⁶.

Agli inizi del nuovo secolo, dunque, è possibile analizzare sia le nuove tecniche di regolamentazione sovranazionale, divenute sempre più ibride, *soft*, dai contenuti apparentemente poco vincolanti e/o meramente procedurali, sia il sempre più radicale capovolgimento del paradigma che aveva tradizionalmente ispirato la legislazione lavoristica, segnando la progressiva e irreversibile erosione della nozione di *inderogabilità* e l'ascesa della *derogabilità* come tecnica di regolamentazione prevalente applicata ai contratti di lavoro⁷.

Nel corso dell'ultimo ventennio, repentinamente, il modello normativo ispirato dall'idea-forza della tutela incrementale, progressiva e tendenzialmente infinita della classe lavoratrice, ha mostrato limiti inaspettati e ha dovuto cedere il passo a un modello in cui il diritto del lavoro e la stessa contrattazione collettiva sono "funzionalizzati" alle esigenze economiche e produttivistiche. Il legislatore è riuscito in effetti a mutare profondamente le condizioni di impiego e l'inderogabilità è stata attaccata non come meccanismo di funzionamento della norma ma come principio regolatore del sistema: la diversificazione tipologica come strisciante via di fuga dalla norma inderogabile. Il modello di flessibilità introdotto a partire dal d.lgs. n. 276/2003 è "organizzato" attorno ad alcuni, ben chiari obiettivi: ampliare il raggio dell'autonomia individuale, diversificare i trattamenti collettivi e le variabili retributive, restringere o comunque ridimensionare la valenza

⁶ F. OST - M. VAN DE KERCHOVE, *Pensare la complessità del diritto: per una teoria dialettica*, in *Sociologia dir.*, 1997, p. 5 ss.

⁷ In tal senso, v. S. SCIARRA, *Norme imperative nazionali ed europee: le finalità del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT - 44/2006, p. 2 ss.

regolativa dell'autonomia collettiva, "volatilizzare" l'organico aziendale, flessibilizzare il tempo di lavoro, incentivare l'azienda "leggera" o "smaterializzata". È, tuttavia, soprattutto nella diversificazione e moltiplicazione tipologica, ossia nella funzione allocativa del mercato del lavoro, che si è concentrata la cosiddetta "modernizzazione" del diritto del lavoro".

3. Verso un nuovo assetto dei rapporti "eteronomia"/ "autonomia"

La crisi della norma inderogabile ha prodotto un profondo mutamento del rapporto tra le fonti.

La contrattazione collettiva ha condiviso con la fonte eteronoma una sorta d'investitura centralistica, che l'ha resa forte ma anche tendenzialmente colonizzatrice delle istanze di differenziazione e al contempo poco sensibile ad una suo fondamento integralmente democratico, capace di radicare maggiormente nei luoghi di lavoro il consenso all'azione collettiva⁸. Cosicché l'autonomia collettiva nel sistema italiano tendenzialmente centralistico ha consegnato le chiavi della sua autorevolezza normativa e della correlata capacità di genuina rappresentanza degli interessi sempre più compositi dei lavoratori ad un'investitura centralistica fortemente tributaria della sintonia con il circuito della regolazione eteronomo-legislativa⁹.

Nella perdurante assenza di una disciplina eteronoma della contrattazione collettiva nel settore privato, le regole che governano il sistema di contrattazione collettiva sono poste dagli accordi tra parti sociali o dalle prassi. Il sistema contrattuale italiano si è retto sul delicato equilibrio dei rapporti tra parti sociali e, ancor più, su un'implicita unità di azione tra i sindacati maggiormente rappresentativi, che definiscono insieme le regole del gioco e le osservano nella pratica. Come vedremo, la crisi economica ha profondamente modificato le strategie sindacali e padronali e ha fortemente inciso sugli equilibri del sistema di contrattazione collettiva, favorendo il venir meno dell'unità di azione tra organizzazioni sindacali rappresentative con conseguente firma di accordi separati, l'emersione di accordi-pirata (accordi al ribasso firmati da sindacati non rappresentativi) o, sul versante imprenditoriale, la fuoriuscita di alcune aziende dal sistema di rappresentanza datoriale o la frantumazione di tale sistema con proliferazione di nuove organizzazioni imprenditoriali. Questi fenomeni hanno fortemente stressato l'equilibrio del sistema contrattuale fondato sull'autonomia, aumentando il

⁸ L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, cit., 11.

⁹ G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, 1983

contenzioso giudiziario e l'incertezza sulle regole applicabili in presenza di orientamenti giurisprudenziali oscillanti.

Un'altra caratteristica storicamente assunta sin dai primi anni '60 dal sistema contrattuale italiano è il carattere marcatamente bipolare, fondato sul doppio livello di contrattazione, nazionale e aziendale (o, alternativamente, territoriale nei settori più frammentati del commercio, agricoltura, artigianato, edilizia), variamente articolati tra loro. Tra gli effetti più rilevanti della crisi vi è la rimessa in discussione del doppio livello di contrattazione o, quanto meno, del ruolo centrale tradizionalmente assunto dal contratto nazionale di lavoro, vero baricentro del sistema in quanto fonte di disciplina dei minimi salariali e normativi su tutto il territorio nazionale, nonché sede di coordinamento del sistema contrattuale attraverso la definizione dei meccanismi di rinvio e delle materie oggetto di contrattazione aziendale, in un sistema contrattuale coordinato dal centro. Lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva dal contratto nazionale verso la contrattazione aziendale appare frutto dell'internazionalizzazione delle imprese, accentuata con il manifestarsi della crisi economica, e della necessità di regolare a questo livello le conseguenze sociali di ristrutturazioni, riduzioni di personale, delocalizzazione di impianti, riorganizzazioni aziendali attraverso accordi a carattere concessivo.

Il decentramento del sistema contrattuale è una tendenza che interessa molti sistemi europei di relazioni industriali: spostando il baricentro della struttura negoziale dai livelli nazionali, di settore economico e di categoria, ai livelli aziendali, l'impresa rappresenta il centro di gravità di un sistema sempre più condizionato dagli imperativi di flessibilità e competitività.

Dopo una fase di transizione, il nuovo secolo è caratterizzato dal ruolo della regolazione nazionale, all'insegna della crisi del potere legislativo, incapace di dare un assetto chiaro alla disciplina; da una progressiva accentuazione del ruolo regolativo delle parti sociali chiamate, a tutti i livelli, ad adattare il precetto legale alle mutevoli esigenze del mercato.

I riflessi della crisi della inderogabilità sul sistema delle fonti emergono, tuttavia, in tutta la loro complessità a seguito dell'introduzione, se si analizzano i diversi modi di deregolazione e flessibilizzazione del rapporto di lavoro. La diversificazione dei trattamenti economici e normativi può essere la derivante di un potere non sorvegliato, autonomo delle "fonti sottostanti", oppure di un decentramento normativo organizzato, sotto il controllo del legislatore, configurando i dispositivi legali alla stregua di norme semi-imperative cedevoli¹⁰.

¹⁰ R. DE LUCA TAMAJO, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, op. cit., 716.

Ma c'è una riforma che più di altre rappresenta la rottura con il "vecchio" regime della norma inderogabile come paradigma di tutela ed è quella realizzata con l'introduzione dell'art. 8 d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, scritta nel contesto della crisi economica e sotto le pressioni delle istituzioni europee. Questa norma prevede, infatti, che con accordo sottoscritto a livello aziendale le parti (rappresentanze sindacali e datore di lavoro) possano definire intese derogatorie anche in *pejus* di norme di legge o di contratto collettivo, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'azienda, ossia applicabile a tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato, in una serie molto estesa di materie (dalle norme sulle mansioni a quelle sull'orario di lavoro). Il legislatore ha sì previsto alcuni presupposti la cui ricorrenza è condizione di validità dei suddetti accordi in deroga (c.d. contrattazione di prossimità), ma si tratta di finalizzazioni alquanto vaghe e generiche. L'efficacia *erga omnes* è poi condizionata dal rispetto del principio maggioritario, nel senso che l'accordo deve essere sottoscritto dalla maggioranza dei membri della rappresentanza sindacale unitaria e, in alcuni casi, può essere sottoposto al giudizio dei lavoratori mediante referendum (quando è sottoscritto da rappresentanti che non sono stati eletti dai lavoratori ma direttamente nominati dal sindacato: le vecchie r.s.a.), ma anche in questo caso sono state sollevate molte perplessità per il fatto che un accordo aziendale, anche se approvato da una maggioranza di lavoratori, possa provocare la perdita di diritti, anche discendenti da norme imperative di legge, a danno degli altri lavoratori (dissenzienti e posti in minoranza).

L'art. 8 della l. n. 148/2011 suggerisce allo studioso del diritto del lavoro una preliminare valutazione di ordine concettuale, che apre problemi inediti per la riflessione teorica sul diritto del lavoro¹¹. L'ipotesi qui considerata è che la norma rappresenti non solo un elemento di scompaginamento nell'assetto delle fonti del diritto del lavoro, ma anche un vero e proprio vettore di de-costruzione sia del sistema di relazioni industriali sia del sistema di diritto del lavoro, e, in particolare, del suo fondamento inderogabile, quale «connotazione assiologica» e non semplice tecnica normativa del sistema stesso.

I giuristi del lavoro (o una gran parte di loro) vivono quest'aria, sparsa di istanze derogatorie della legge e dei contratti e di sconvolgimenti nell'ordine delle fonti, addirittura come un segnale della progressiva scomparsa della propria disciplina, anche se non necessariamente della loro professione. Per il diritto del lavoro è il rischio, non poi tanto remoto, di ritornare a configurarsi

¹¹ A. PERULLI, *La contrattazione collettiva di prossimità: teoria, comparazione e prassi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, 919; F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in F. CARINCI, *Contrattazione in deroga*, Milano, Ipsoa, 2012.

«come un'insignificante pertinenza del venerato *diritto civile*». Un ritorno che potrebbe significare l'abbandono di quella teoria dell'ordinamento intersindacale che ha fondato la riflessione di un cinquantennio di studi giuslavoristi. Una teoria che, nelle parole di Giugni, «è stata elaborata con l'intento specifico di allargare ed articolare il campo di indagine, al di là dei limiti della metodologia civilistica».

L'approccio del *Jobs Act* alla questione si colloca in linea di continuità rispetto alla promossa tendenza alla parificazione dei livelli contrattuali e dunque alla altrettanto tendenziale fungibilità di fatto della contrattazione di «prossimità» rispetto a quella nazionale; a segno, quindi, di una dichiarata (e rinnovata) attenzione del legislatore verso le esigenze aziendali, nei termini di un incremento delle occasioni/situazioni, nonché degli strumenti, attraverso i quali l'impresa, rispetto ad una serie ampia di istituti, può trovarsi in grado di dettare da sé le proprie regole, seppure con la mediazione dell'accordo sindacale.

Tuttavia, memori degli immediati precedenti, l'esito complessivo di attuazione delle deleghe della l. n. 183/2014 presenta elementi di discontinuità, nel metodo e nella tecnica regolativa, che meritano di essere considerati: da un lato, come detto, in una logica di diverso coinvolgimento delle parti sociali nella regolamentazione del mercato del lavoro; dall'altro, per il tentativo di sistematizzare, in prospettiva più ampia e meno contingente, ciò che ormai deve essere considerato, come detto, passaggio ineludibile (anche) per le nostre relazioni sindacali, sempre più attratte verso il polo regolativo dell'impresa e del decentramento contrattuale.

L'intervento del legislatore si qualifica, infatti, in primo luogo, per la significativa (maggiore) ampiezza dei rimandi alla contrattazione collettiva, solo in parte a quella di prossimità, i quali, come detto, ed a prescindere per il momento dalla tecnica utilizzata e dalla modalità dei rinvii, attribuiscono di per sé all'autonomia collettiva un ruolo regolativo nell'ambito della riforma, secondo la tecnica della contrattazione collettiva "delegata". In secondo luogo, specie se si guarda allo sviluppo dei decreti delegati, e dunque anche oltre il d.lgs. n. 81/2015, è facile verificare come i rinvii alla contrattazione non sono affatto di matrice unicamente ablativa/derogatoria, ma, su di un'ampia e delicata serie di istituti, essi fanno della contrattazione il luogo non solo primario, ma esclusivo della regolamentazione.

Si esce dunque dalla logica di una flessibilizzazione estrema in chiave aziendale, con dichiarata prospettiva di deroga spinta alle tutele e come tale potenzialmente distruttiva, tramite il super-potere del contratto aziendale, del principio di inderogabilità nell'ordinamento lavoristico, per entrare in una prospettiva più generale e non eccezionale, si potrebbe dire "ordinaria", dei rinvii di legge all'autonomia collettiva: la quale, forse, deve in futuro essere

approcciata, specie per il livello aziendale, in una dialettica diversa da quella tipicamente conflittuale e di contrapposizione per la quale è storicamente modulato il nostro sistema di relazioni sindacali.

Alcuni giuslavoristi, come Tiziano Treu in riferimento al caso italiano delle trasformazioni *Jobs act*, parlano¹², con una visione positiva, di un processo di «ri-orientamento del diritto del lavoro», rivolto verso una pratica di regolazione non solo dei rapporti individuali ma anche degli aspetti istituzionali del mercato del lavoro nettamente ispirata ai problemi di *policy*. Per alcuni aspetti sembrerebbe giunto il momento di un diritto del lavoro meno centrato sui temi della distruzione e della creazione di diritti, e più orientato verso quella logica del *problem solving*, che ha sempre caratterizzato, nella visione dei teorici e soprattutto nell'esperienza degli operatori, l'intera vicenda delle relazioni industriali nel secolo industriale.

4. La crisi della rappresentanza

Nel contesto economico e istituzionale sopra descritto, si inserisce la crisi del sindacato che è crisi insieme di legittimazione, di identità e di rappresentatività¹³. I fenomeni che stanno alla base di tale convergente crisi di legittimazione, identità e rappresentatività sono ampiamente analizzati nella letteratura sociologica e politologica: di molti fattori di crisi si è detto in premessa, tuttavia, di fondamentale importanza per comprendere la crisi della rappresentanza sindacale è la frammentazione interna ed esterna del lavoro subordinato. Essa produce una moltiplicazione, senza precedenti, dei modelli di lavoro subordinato e una proliferazione di schemi di lavoro semindipendente, con conseguente effetto di articolazione dei modelli giuridici di inquadramento; si tratta di figure sociali (oltre che di sottotipi giuridici) che trovano difficoltà di rispecchiamento e rappresentanza nel sindacalismo tradizionale. A ciò si aggiunge la questione demografica e la crisi economica - che ha colpito soprattutto la manifattura industriale, nel cui ambito il sindacato era particolarmente radicato¹⁴.

Il sindacato nella crisi occupazionale drammatica e strutturale è sempre più spesso chiamato a svolgere il ruolo di soggetto burocratico a cui si notifica lo stato di crisi aziendale e che partecipa in funzione consultiva al procedimento amministrativo di erogazione degli ammortizzatori sociali. Non certo quello di rappresentanza sociale e di mediazione politica.

Ciò che si perde in termini di consenso strategico e generale si tenta di riguadagnarli inseguendo e legittimando i conflitti anche settoriali. Nulla

¹² T. TREU, *Il riordino dei tipi contrattuali nel Jobs Act*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 155 ss.

¹³ Sul tema, v. B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 326/2017.

¹⁴ M. FRANCHI, *Il sindacato al tempo della crisi*, Ediesse, Roma, 2015.

importa poi del fatto che, in tal modo, si finisca per produrre una contaminazione, a volte stridente, tra prassi sindacali *iper* associative e teorizzazioni di rappresentanza democratica di tutti i lavoratori, per la quale si rivendica anche l'intervento regolativo della legge; più una democrazia degli interessi, dunque, che una visione organica, responsabile e coerente, ma allo stesso tempo articolata, di democrazia e rappresentanza sindacale. Quindi rappresentanza plurima ma settoriale e frammentata, che plana sugli interessi rinunciando a filtrarli, con una rinuncia alla funzione tipica di selezione delle domande o di proposta di sintesi superiori (si dimentica per esempio che il contratto di solidarietà, laddove la misura di riduzione occupazionale che si intende evitare penalizza una minoranza dei lavoratori, non si approva per *referendum* ma lo si sottoscrive anche contro la volontà della maggioranza assumendosi la responsabilità anche di una perdita di iscritti).

In sintesi un modello di sindacato che assevera di rappresentare la classe lavoratrice nella società ormai senza classi ma comunque diseguale e frammentata, rinunciando alla sintesi, che finisce per produrre un pericoloso effetto simulacro, ma soprattutto disaffezione diffusa nei confronti della forma sociale sindacato (la disintermediazione¹⁵ come effetto procurato dallo stesso sindacato)¹⁶.

A ciò si aggiunge, la rilevanza delle dinamiche di azione, trasformazione e anche di rappresentanza delle imprese, che diventano cruciali per comprendere gli stessi problemi di rappresentanza del lavoro nell'impresa¹⁷: per la maggiore associazione datoriale italiana, Confindustria, per esempio, una delle ragioni acclamate di crisi è il tentativo, non riuscito, di amalgamare la rappresentanza di interessi diversi; quelli della grande e piccola impresa, da un lato, e delle ex imprese pubbliche, dall'altro. D'altra parte, più si decentra il sistema negoziale, meno importante diventa il ruolo della associazione datoriale. La rappresentanza negoziale delle imprese, pur facendo parte del core business associativo delle organizzazioni datoriali, sta, infatti, attraversando una fase di progressivo sbiadimento, a causa delle crescenti spinte in direzione di una aziendalizzazione della contrattazione collettiva. Com'è noto, infatti, la rilevanza delle funzioni negoziali diviene proporzionalmente inferiore nei sistemi a prevalente contrattazione

¹⁵ Come ha scritto Stefano Zan, la disintermediazione degli interessi «non è più un'ipotesi, una teoria, una prospettiva ma una prassi comportamentale particolarmente significativa che nei fatti ha già distribuito benefici tangibili a diverse categorie», S. ZAN, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014, 146 ss.

¹⁶ B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, cit., 255 ss.

¹⁷ L. BELLARDI, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, 403 ss.

decentrata, soprattutto se di tipo mono-datoriale (*single-employer bargaining systems*)¹⁸.

Va tuttavia segnalato, come dato di attualità, in controtendenza rispetto ai descritti fenomeni di decremento del ruolo negoziale dell'associazione datoriale a livello aziendale, l'accordo siglato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del luglio 2016 sui premi di risultato anche nelle pmi prive di rappresentanze sindacali, che valorizza il ruolo delle associazioni territoriali di Confindustria¹⁹.

Diverso il discorso sulla contrattazione territoriale, che potrebbe funzionare in controtendenza rispetto al fenomeno della disintermediazione datoriale. La contrattazione territoriale presuppone, infatti, la presenza di associazioni di intermediazione delle imprese, la cui rappresentatività potrebbe essere misurata a livello nazionale e non necessariamente territoriale.

Probabilmente, quando il pericolo è l'appannarsi della vitalità del sistema e della struttura contrattuali e il connesso ruolo tipico giocato dagli attori collettivi, sarebbero necessarie, come scriveva Giugni nel 1989²⁰, «dosi di istituzionalizzazione atte a garantirne la continuità». Che è come riconoscere che anche i sistemi più autonomi e “volontaristi”, come è stato per lungo tempo quello italiano, necessitano per essere promossi, affermati e consolidati di opportuni interventi eteronomi.

Tom Kochan alla fine di un suo articolo dedicato alla conseguenze per la società americana (e britannica) della crisi della contrattazione collettiva pone un breve e molto efficace paragrafo dallo stesso titolo di questa lezione, *The future of collective bargaining?*, dove, dopo aver messo sull'avviso dai rischi delle previsioni fondate sulla estrapolazione delle tendenze passate e aver ricordato che da sempre la storia delle relazioni industriali è caratterizzata da momenti di ascesa e di declino, talvolta accompagnati da interventi di creatività istituzionale in grado di cambiare il corso degli eventi, non ha però incertezze nell'affermare che: «*What is not debatable is that unless there is significant institutional creativity and change in this institution, collective bargaining is destined to continue its decline*»²¹. È possibile solo augurarsi che la strada del sindacato italiano ponga rimedio a questo declino.

¹⁸ L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in L. BORDOGNA - R. PEDERSINI - G. PROVASI (a cura di), *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Franco Angeli, Milano, 2012, 359 ss.

¹⁹ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, cit., 14 ss.

²⁰ G. GIUGNI, *Lavoro leggi contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989.

²¹ T.A. KOCHAN, *Collective bargaining: crisis and its consequences for American Society*, in *Ind. Rel. journal*, 2012, 302 ss.