

Ancora sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: autarchia, legge o solo passato che non passa?

1. C'era una volta il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.

Quando, nel 1989, ai primi passi nello studio della materia, mi imbattei nel problema del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, trattato anche nei principali Manuali di diritto del lavoro¹, ebbi la fortuna di leggere un saggio, mai dimenticato, di Riccardo Del Punta², che proprio quel tema affrontava in modo finalmente definitivo, anche alla luce degli studi e dei Convegni ad esso dedicati dalla nostra Associazione³. In esso veniva ripercorsa efficacemente la storia “giuridica” del rapporto suddetto, ma soprattutto si analizzavano dottrina e giurisprudenza che erano, nel frattempo, giunte a soluzioni che, oggi, paradossalmente, risultano da più parti rigettate: una fra tutte quella per la quale, in linea generale, il contratto collettivo aziendale potesse “derogare” al contratto collettivo, l’allora ancor più enfatizzato “Ccnl”, sulla base di una sorta di combinato-disposto dei criteri, appunto, della posteriorità nel tempo e, innovativamente, della specialità del primo rispetto al secondo.

Tale ricostruzione si fondava tuttavia sull’assioma, di natura economica, politica e sociale del tempo, secondo il quale, nell’ordine tradizionale delle fonti in materia di lavoro⁴, e delle fonti in generale⁵, era presupposta la progressione dei trattamenti normativi ed economici per i lavoratori, principio al quale non sfuggiva, ovviamente, il livello aziendale di contrattazione collettiva.

Certo è che, tuttavia, di lì a poco tale ordine sarebbe entrato in crisi, esattamente per gli stessi motivi, di sostenibilità economica, che lo avevano sospinto.

In ogni caso, stando alla ricostruzione dottrinale e giurisprudenziale del tempo, di cui sono esempio talune, significative e plastiche massime⁶, la questione della deroga della contrattazione e del contratto aziendale rispetto al *totem* nazionale poteva porsi, sul piano delle relazioni industriali, nel senso che talune grandi imprese (tra cui, guarda un po’, la Fiat) si ponevano come “modello” per il successivo sviluppo della contrattazione collettiva e del contratto nazionale, quanto a contenuti normativi, ma ancor più per la

¹ Penso in particolare a due tra i principali testi utilizzati: F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi e T. Treu, *Diritto sindacale*, Utet, Torino, 1995, e G. Ghezzi e U. Romagnoli, *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997. Ma non vanno dimenticati i coevi manuali di M. Persiani, *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, ora 2014; G. Pera, *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, Cedam, Padova, 1988 (ed. successive: 1991, 1996, 1999, 2000); e soprattutto G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2010, ove la materia è, direi ovviamente, trattata con maggiore ampiezza e profondità.

² R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D’Antona (a cura di), *Lezioni di diritto sindacale*, Napoli, 1990, 281, e già in *RIDL*, 1989, I, 284 ss. Più di recente, A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, Vol. I, *Le fonti. Il diritto sindacale*, a cura di C. Zoli, 459 ss., nonché, *amplius*, Id., *La contrattazione e il contratto collettivo aziendale*, Ediesse, Roma, 2003; G. Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP “Massimo D’Antona”.IT, 254/2015. Sui temi del legame tra livello contrattuale e produttività, M. Biasi, *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in *RIDL*, 2014, I, 343 ss. ove emergono, appunto, i possibili sviluppi in senso partecipativo in ambito anche e soprattutto a livello decentrato.

³ V. Aidlass, *Giornate di studio su Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Milano, Giuffrè, 1982, e ivi in particolare la fondamentale relazione di M. Grandi.

⁴ Per tutti v. sin d’ora M. D’Antona, *L’autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, DLRI, 1991.

⁵ M. Grandi, *op. ult. cit.*, e ivi ulteriori riferimenti di sostegno alla tesi, *sub specie* di analogia con il rapporto tra *lex specialis* e *lex generalis*.

⁶ Cass. n. 5651/1990, in *Giust. civ. Mass.*, 1990, 6; più di recente, Cass. n. 11939/2004, in *Giust. civ. Mass.* 2004, 6, ove si legge che “*alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell’autonomia negoziale di cui all’art. 1322 c.c., prorogare l’efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni - fermi restando i diritti quesiti dei lavoratori sulla base della precedente contrattazione collettiva - nonché disporre in ordine alla prevalenza da attribuire, nella disciplina dei rapporti di lavoro, ad una clausola del contratto collettivo nazionale o del contratto aziendale, con possibile concorrenza delle due discipline*), e Cass. 9 dicembre 1988, n. 6695; per ulteriori riferimenti v. A. Lassandari, *Il contratto collettivo, Rapporti tra contratti collettivi*, in *Diritto del lavoro*, cit., *passim*.

struttura delle relazioni sindacali, nella c.d. Parte prima, con specifico riguardo, nel caso, al settore metalmeccanico.

Insomma, come ben attestato dagli studi di relazioni industriali⁷, il pendolo dei livelli contrattuali ha subito, nel corso del tempo, diverse oscillazioni, nel senso della prevalenza o, meglio, prevalenza politico-sindacale dell'uno o dell'altro. Eppure, il problema giuridico sotteso è rimasto lo stesso, ovvero se e fino a che punto un contratto collettivo successivo avrebbe potuto derogare al precedente.

2. La forza ad un tempo centripeta e centrifuga degli accordi interconfederali tra legge e realtà sindacale.

Sul tema richiamato molto hanno detto gli accordi interconfederali degli ultimi anni, a partire dal 2009.

Come anticipato in altra sede⁸, è da quel momento che pare essersi scatenata una "corsa"⁹ a definire in autonomia le regole del sistema contrattuale, depotenziando (o credendo di depotenziare) da un lato, un possibile – oggi diremmo probabile – intervento del legislatore in materia; dall'altro, pericolose fughe verso un decentramento contrattuale, visto da molti con notevole sospetto.

La lettura dell'accordo del giugno 2011 sembra confermare questa ipotesi, posto che, per quanto richiami in modo quasi ossessivo il livello di categoria nazionale, lo stesso, come subito vedremo, è sostanzialmente privato della consueta centralità.

Tale accordo, peraltro, non si allontana molto, a nostro avviso, da quanto già espresso negli Accordi del 2009, non sottoscritti dalla Cgil, da un lato, ponendo comunque il sistema sotto il controllo del livello interconfederale, dall'altro lato, confermando alcune attitudini al decentramento al livello aziendale emerse negli stessi accordi "separati" e consentendo alla stessa contrattazione di categoria ampie "variazioni sul tema", in particolare sul versante dei soggetti sindacali (Rsu) firmatari: per dirla con una ormai tralattata espressione, un decentramento centralizzato (o organizzato), o una centralizzazione decentrata¹⁰!

Sullo sfondo rimaneva peraltro la vicenda Fiat e, ancor più, la questione della rappresentatività sindacale (v. *infra*), la quale, come ovvio, condiziona ogni possibile discussione in tema di livelli contrattuali.

Se è vero infatti che l'accordo interconfederale del giugno 2011 esplicitamente promuove la contrattazione collettiva di secondo livello, va detto anche che esso non prevede che il contratto di categoria indichi i "parametri oggettivi" in base ai quali adottare, in sede aziendale/territoriale, le deroghe ai contratti medesimi; soprattutto, viene ivi fatta menzione, in modo maggiormente permissivo, unicamente della *finalità* degli accordi derogatori ("assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi"). L'ultima Premessa dell'accordo insiste peraltro significativamente

⁷ G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 2009; Id., *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, spec. 183 ss.

⁸ G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Retribuzione di produttività e nuove prospettive partecipative*, paper discusso al Workshop Aisri e Aiel, su *Relazioni industriali, produttività e crescita in Italia*, Roma, 18 ottobre 2013.

⁹ Alcuni autori parlano di "trittico" o "trilogia", di accordi interconfederali sulla materia della rappresentatività sindacale, proprio per evidenziare l'iperattivismo delle parti sociali al fine precipuo, va da sé, di scongiurare interventi legislativi: cfr. G. Ferraro, *Sul rinnovato "sistema" di relazioni industriali*, in *ADL*, 2014, 3, qui 549 e 562; v. però anche B. Caruso, *"Costituzionalizzare" il sindacato. I sindacati italiani alla ricerca di regole: tra crisi di legittimità e ipertrofia pubblicista*, in *LD*, 2014, 4, 595 ss., favorevole ad una soluzione legislativa, in attuazione, ci pare condivisibilmente, dell'intero art. 39 Cost.

¹⁰ V. in proposito, di recente, C. Tartaglione, S. Leonardi, *I sistemi della contrattazione collettiva negli stati membri dell'UE: assetti e tendenze*, in *Studi e ricerche*, Filctem Cgil e, con un taglio maggiormente giuridico, M. Biasi, I. Katsaroumpas, *The Age of "Europeanized De-centralisation: Mapping the "convergent" crisis regulatory trajectories on collective bargaining structure in eight EU Member States*, WP LLRN Conference, Amsterdam, 25-27 giugno 2015. Ampio spazio alla tematica è concesso dalla relazione di A. Pizzoferrato al congresso Aidlass tenutosi a Foggia il 29 e 30 maggio 2015, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, bozza provvisoria, 6 ss.

sull'obiettivo di "favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale", anticipando un'interpretazione in senso estensivo della clausola relativa alle materie delegate, ove si scrive "in tutto o in parte". E' vero, come avvisano gli studiosi di Relazioni industriali, che l'estensione e la profondità della contrattazione collettiva aziendale risente, nel nostro Paese, di un *gap* di sviluppo significativo, fondamentalmente legato alle dimensioni delle imprese¹¹, ma riteniamo percorribile, nei settori ove le dimensioni delle unità produttive risultano minori, la strada della contrattazione territoriale¹².

Seppure essa, come avvisato da autorevole dottrina¹³, risulti sostanzialmente obliterata dall'accordo del 2011, a tutto vantaggio della contrattazione aziendale, confermando il *favor* delle parti e del legislatore, quantomeno astratto, per una maggiore presenza della contrattazione collettiva aziendale.

In ogni caso, lo stesso accordo prevede che, in assenza di disposizioni dei contratti collettivi di categoria (i quali, come vedremo, non risultano ancora avere applicato diffusamente i meccanismi ivi previsti), possano comunque stipularsi contratti collettivi tra le rappresentanze sindacali in azienda, in accordo con le organizzazioni territoriali espressione delle Confederazioni stipulanti l'accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi, ovvero in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa. Tali contratti definiscono poi intese (evidentemente *aliud* rispetto ai contratti aziendali¹⁴) modificative di istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa (l'intera parte normativa ed economica?), gli orari e l'organizzazione del lavoro: in una parola, tutto!

Si tratta, come già evidenziato in altra sede¹⁵, di un caso di deroga alla contrattazione collettiva nazionale di cui è colma l'esperienza sindacale, così come la casistica giudiziaria, e non solo sulla base di specifiche previsioni legislative. E ben sappiamo che, fermi restando i limiti retributivi tratteggiati dall'art. 36 Cost., i vincoli legislativi ed in specie l'ovvio divieto discriminatorio (v. *infra*, par. 5), con l'ulteriore argine dato dai diritti acquisiti¹⁶, il contratto collettivo aziendale poteva e può ancora derogare a quello nazionale. L'accordo di giugno apriva semmai transitoriamente ad ulteriori possibilità, quantomeno fino a quando le

¹¹ Da ultimo, v. il dibattito al Seminario organizzato da "Altra velocità", Roma, 17 aprile 2015 e in particolare gli interventi di L. Bellardi e D. Carrieri. Quanto ai dati, si riportano sinteticamente i risultati Istat per il 2011: la dimensione media delle imprese è di 3,7 addetti. Le microimprese (con meno di 10 addetti) rappresentano il 95,1% delle imprese attive, il 47,2% degli addetti e il 31,4% del valore aggiunto realizzato. Nelle grandi imprese (con almeno 250 addetti) si concentrano il 19,4% degli addetti e il 31,2% del valore aggiunto. Il settore dei servizi di mercato - con il 76,3% di imprese, il 63,8% di addetti e il 57,3% di contributo alla creazione di valore aggiunto - si conferma, in termini quantitativi, il più importante settore dell'economia nazionale. L'industria in senso stretto rappresenta il 10,2% delle imprese, il 26% degli addetti e il 34,6% del valore aggiunto. Si consideri, peraltro, che nel decennio 1990-2000 il tasso di copertura del contratto collettivo decentrato era del 43,4% di imprese e 64,1% dei lavoratori; tale tasso è poi diminuito nel decennio successivo (elaborazione AFI-IPL su dati Banca d'Italia 2009).

¹² G. Zilio Grandi, *La contrattazione collettiva nella rete di imprese*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 170 ss. Per problematiche affini in altri contesti europei, v. le osservazioni di C. Tartaglione, S. Leonardi, *op. cit.*, par. 4.

¹³ F. Carinci, *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'art. 19, lett. b) St.)*, in *DRI*, 2013, 3, 598 ss.; ma v. anche M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: un'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *ADL*, 2012, 1, 43 ss., qui 48-49, ove chiaramente si sottolinea la "lacuna" dell'accordo con riguardo alla mancata previsione del livello territoriale in alternativa a quello aziendale.

¹⁴ Sul punto F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – IT, 133/2011.

¹⁵ Cfr. G. Zilio Grandi, *La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro normativo di riferimento e impatto dell'Accordo sui livelli retributivi* cit. nota 20..

¹⁶ V. di recente Cass. 19.2.2014, n. 3982, in *LG*, 2014, 609; Cass. 29.8.2009 n. 18548, in *RIDL*, 2010, con nota di A. Sartori, *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, 928; molto chiara in proposito Cass. 5.6.2007 n. 13092, in *LPO*, 2007, 1691, ove si legge che "il divieto in deroga in peius posto dall'art. 2077 c.c. è relativo solo alle disposizioni contenute nel contratto individuale di lavoro, in relazione alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, e non viceversa, mentre i rapporti di successione temporale tra contratti collettivi sono regolati non dall'art. 2077 c.c., ma dal principio della libera volontà delle parti contraenti".

stesse parti sindacali, a livello nazionale, non si fossero riappropriate compiutamente della competenza attribuita dall'art. 7 dell'accordo medesimo.

Insomma, l'accordo del giugno 2011 – già di per sé - ha sfondato ampiamente quella che molti giuslavoristi intendevano ed intendono come “linea Maginot” nel rapporto tra i livelli contrattuali, per motivazioni, appare chiaro, più di carattere politico-sindacale che strettamente giuridico.

2.1. Accordo del 2011 e art. 8 l. n. 148/2011: cesura o continuità?

Allo scopo di offrire “sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”, l'art. 8 della legge n. 148/2011 è parso ulteriormente ampliare il divario tra un diritto del lavoro e sindacale “prima” e “dopo”: tale disposizione, infatti, sembra sostituire al tradizionale meccanismo di inderogabilità, con efficacia sostitutiva, un meccanismo incentrato su di una norma “semi-imperativa”, ovvero derogabile da altra fonte espressamente indicata dalla prima. Ma si tratta di una tecnica che non costituisce evidentemente una novità¹⁷.

Il punto è che, contrariamente a quanto da molti ritenuto¹⁸, non si tratta a nostro avviso di una norma del tutto slegata da quanto disposto dall'accordo interconfederale del giugno 2011, sopra richiamato, sebbene la volontà di delimitare spazi già aperti fosse emersa in tutta la sua forza già nella nota “postilla” all'accordo medesimo apposta dalle parti sociali il successivo 21 settembre 2011, avente la finalità di impedire fughe in avanti in direzione di una eccessiva aziendalizzazione delle relazioni sindacali da parte di alcune categorie produttive piuttosto che di altre. Quanto alle materie di possibile deroga da parte della contrattazione aziendale (e territoriale, nei limiti in cui essa potrà essere praticata e riemersa dopo la parentesi dell'Accordo del 2011), il novero appare *prima facie* addirittura più ampio di quanto previsto nell'accordo di giugno. In verità mentre l'accordo contempla l'intero arco “costituzionale” delle regole dei rapporti di lavoro subordinato, l'art. 8, in fondo (!), incontra limiti espliciti e impliciti che il legislatore ha voluto introdurre, anche in seconda battuta e con un percorso “istituzionale” anomalo, proprio per parare eccezioni di incostituzionalità¹⁹.

2.1.1. Il decentramento contrattuale “alla ricerca della produttività perduta”.

In questo contesto, risulta evidente come, ancor oggi e nonostante l'impegno – si fa per dire – del legislatore, che si preoccupa sempre più dei regimi di decontribuzione e detassazione di importi previsti in sede aziendale e legati all'andamento economico dell'impresa²⁰, l'attenzione risulti per così dire spostata su

¹⁷ Sul punto A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *MGL*, 2011, 10, 682 ss.; V. Filì, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di ferragosto* (art. 8 d.l. 138/2011), in *LG*, 2011, 10, 977 ss.

¹⁸ V. per tutti A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *LD*, 2012, 1, 55 ss. e ivi altri riferimenti; sulla soluzione di continuità tra Accordo del 2011 ed eventi successivi, seppure con più specifico riguardo al tema, strettamente connesso, della rappresentatività, v. F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *WP “Massimo D'Antona”.IT*, 2014, 205, 31.

¹⁹ Buona parte della dottrina si è immediatamente affannata a ravvisare la incostituzionalità della norme sotto plurimi profili, ex art. 3 e 39 Cost.: M. Ricci, *op. ult. cit.*, 55; ma anche, ivi richiamati, F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP “Massimo D'Antona”.IT*, 2011, 133; M. Rusciano, *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaelibertà.org, 8 settembre 2011, il quale parla, a nostro avviso impropriamente, di anticostituzionalità della disposizione in parola; G. Ferraro, *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in *WP “Massimo D'Antona”.IT*, 2011, 138. Per una particolare lettura, anche in termini di “ordine costituzionale”, della norma in questione, cfr. V. Bavaro, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico del lavoro*, in *LD*, 2013, 2, spec. 232 ss., sul quale v. anche *infra*, § 3.

²⁰ Sia permesso in proposito il rinvio a G. Zilio Grandi, *La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro normativo di riferimento e impatto dell'Accordo sui livelli retributivi*, in *DLM*, 2013, 1, 33 ss.; in tema anche G. Bolego, *Produttività e detassazione nella contrattazione “di prossimità”*, in A. Mattei (a cura di), *Il diritto del lavoro tra decentramento e ricentralizzazione. Il modello trentino nello spazio giuridico europeo*, Napoli, 2014, pag. 77 e segg.; M. Vitaletti, *La retribuzione di*

istituti, quali quelli affrontati in questo paragrafo, assai più rilevanti della semplice “agevolazione” del salario di produttività, la quale sconta peraltro una scarsa considerazione da parte degli attori sociali e soprattutto il ridotto impatto sulle retribuzioni reali dei lavoratori coinvolti. In pratica, stando ai dati, sebbene non recentissimi, della Banca d’Italia, i beneficiari risulterebbero sostanzialmente i lavoratori del 90% delle imprese manifatturiere al di sopra di 50 dipendenti. E vi è di più: un’indagine dell’Istat sulla flessibilità nel ’95-’96 aveva fatto registrare una copertura del 38,5% per le imprese industriali con oltre 10 dipendenti e di quasi il 60% per quelle oltre i 50 dipendenti. D’altro canto, come evidenziato più recentemente²¹, solo il 27,8% delle imprese associate (che occupavano il 65,2% dell’intera forza lavoro totale alle dipendenze) è risultato applicare un contratto aziendale con contenuti economici, confermando una maggiore diffusione nelle imprese più grandi.

Altre ricerche²² evidenziano tuttavia un progressivo ampliamento dell’ambito di applicazione della contrattazione collettiva decentrata. Si segnala altresì l’insoddisfazione delle imprese rispetto all’attuale assetto contrattuale, e in particolare la scarsa attenzione verso incentivi economici al secondo livello contrattuale. In verità questo aspetto è stato affrontato negli interventi più recenti e, come anticipato, trova la sua primigenia individuazione nel “datato”, ma sempre attuale, Protocollo del 23 luglio 1993²³, ove pure si individuava nella leva dello sgravio contributivo, poi concretizzata a livello normativo²⁴, un utile strumento di incentivazione al decentramento contrattuale, da un lato, ed al raggiungimento di una maggiore produttività, dall’altro. Tale tendenza al decentramento contrattuale è poi proseguita, in modo quasi ossessivo, da un lato sul versante legislativo, con i diversi provvedimenti, appunto, di sgravio fiscale e contributivo della retribuzione c.d. di produttività; dall’altro, sul piano delle relazioni sindacali a livello interconfederale, da più d’un accordo, sino ad arrivare a quello esplicitamente dedicato al tema in oggetto (*Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*, 16 dicembre 2012)²⁵.

La letteratura economica, peraltro, sembra dirci che un sistema quale quello attualmente presente nel nostro Paese, ovvero di “decentramento centralizzato”²⁶, tende a spostarsi “a valle”, seppure ciò possa favorire un aumento dei salari ma anche, al contrario, un più basso livello dell’occupazione, sottolineando l’ovvia differenza di conseguenze, rispetto alla scelta del modello di relazioni sindacali, per le imprese esposte alla concorrenza internazionale e quelle che, invece, si muovono prevalentemente sul mercato interno²⁷.

produttività, Napoli, 2013, *passim*; P. Campanella, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in WP “Massimo D’Antona”.IT, 2013, 185.

²¹ Dati Banca d’Italia su cui v. F. D’Amuri, C. Giorgiantonio, *Stato dell’arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, cit.

²² F. D’Amuri, C. Giorgiantonio, *op. cit. nota prec.*.

²³ Cfr. G. Zilio Grandi, *Struttura della contrattazione e sistema di rapporti collettivi. Il 1993: una sorta di “anno zero?”*, in *Studi economico-giuridici* della Facoltà di Giurisprudenza dell’Università di Cagliari, Giappichelli, Torino, 1997, e ivi numerosi riferimenti.

²⁴ V. l’articolo 26 del d.l. n. 98/2011 convertito in l. n. 111/2011, in materia di detassazione della produttività, che parla di somme collegate ad accordi siglati dalle oo.ss. datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ivi comprese le intese aziendali sottoscritte ai sensi dell’accordo interconfederale 28/06/2011; la l. n. 92/2012, art. 4, c. 28, che ha eliminato il carattere sperimentale della misura di incentivazione; la l. n. 228/2012, che ha previsto le risorse per il 2013, pari a 950 milioni di euro; il d.m. 4 febbraio 2014 (in *GU*, 29 maggio 2014, n. 123); mentre per il 2013-2015 le risorse sono state stanziare dalla legge 228/2012, art. 1, c. 481, Legge di Stabilità per il 2013, che ha rimandato ad un successivo decreto attuativo del 22 gennaio 2013, pubblicato in *GU* n.75 del 29 marzo 2013, i criteri di applicazione. E ancora, per il profilo della *defiscalizzazione*, il d.l. 27 maggio 2008, n. 93, art. 2, conv. in l. 24 luglio 2008, n. 126, il d.l. 29 novembre 2008, n. 185, art. 5, conv. in legge 28 gennaio 2009, n.2, ancora la legge n. 228/2012, art. 1, c. 481, il d.p.c.m. 19 febbraio 2014, il d.i.p.c.m., 22 gennaio 2013.

²⁵ M. Barbieri, *Un accordo senza respiro*, in *DLRI*, 2013, 2, 273 ss.; C. Dell’Aringa, *L’accordo sulla produttività: quali prospettive per competitività e salari?*, *ibidem*, 293 ss.

²⁶ Sia permesso il rinvio a G. Zilio Grandi, *Spunti sui modelli relazionali tra Stato, Sindacato e Imprese negli Stati membri e nell’Unione europea*, in *DRI*, 2003, 4, 831 ss.

²⁷ F. D’Amuri, C. Giorgiantonio, *Stato dell’arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, cit., 5 ss.

La medesima analisi richiamata segnala, condivisibilmente, come il decentramento contrattuale possa agire sulla differenziazione delle retribuzioni, ma soprattutto sulla differenziazione dell'organizzazione del lavoro e sulla, quasi conseguente, maggiore possibilità di coinvolgimento dei lavoratori mediante opportuni schemi di incentivazione e possibile aumento della produttività degli stessi, peraltro in questi casi maggiormente indipendenti (e non è una contraddizione) e in qualche modo coinvolti nelle strategie dell'impresa²⁸.

Si è soliti sostenere che il mancato sviluppo della contrattazione aziendale in Italia dipende dall'ormai famigerato tessuto produttivo, composto prevalentemente da piccole e piccolissime imprese, evidentemente poco attratte ed anzi in fuga dai costi fissi che la contrattazione a livello decentrato comporterebbe. I dati più recenti confermano un assetto variegato nel rapporto tra "peso" retributivo del Ccnl e di componenti retributive diverse (e dunque non solo previste in sede aziendale). In ogni caso sembra emergere una sostanziale continuità nel tasso di copertura delle retribuzioni da Ccnl, ed un leggero aumento (se non stallo) anche del salario eccedente, in funzione altresì dell'aumento delle dimensioni di impresa, il che parrebbe confermare la sostanziale "vischiosità" di tali voci²⁹.

Ciò non fa che riportarci indietro, alle valutazioni da molti fatte con riguardo alle previsioni del citato Protocollo del 23 luglio 1993, o Accordo Ciampi, con riferimento ad una sostanziale inattività degli sforzi per incentivare realmente la retribuzione di produttività. Sforzi che tuttavia sono stati ulteriormente compiuti con i già richiamati provvedimenti di sgravio, fiscale e contributivo, del secondo decennio, come se solo ciò (e sarebbe un dato significativo) riuscisse a scardinare la fissità del sistema contrattuale, così come, se è ammissibile un confronto, un aumento livello dell'occupazione a tempo indeterminato, quale verificatasi con l'inizio dell'anno corrente.

L'impressione si rafforza se consideriamo che il settore maggiormente interessato è quello industriale. E se ci aggiungiamo che gli incrementi risultano di regola legati a indicatori quantitativi, mentre il citato elemento della organizzazione del lavoro emerge quale oggetto privilegiato di contrattazione aziendale con conseguente aumento di pratiche di gestione del personale innovative ad alta *performance*, del lavoro in *team* e di un maggiore coinvolgimento dei livelli inferiori gerarchici.

Si vuole dire cioè che, se le imprese risultano insoddisfatte del sistema contrattuale presente e se, quasi paradossalmente, ove si sviluppa un modello diverso, più decentrato, aumentano le pratiche organizzative virtuose, ebbene questo deve significare qualcosa. E, a nostro parere, significa che fermo restando il ruolo centrale del contratto collettivo nazionale³⁰, e considerati altresì i segnali che il recente legislatore concede, ad esempio con riguardo alla possibilità di superare l'inerzia delle parti sociali in materia di mansioni con l'attribuzione di poteri unilaterali ovvero a livello di negoziazione individuale³¹, la via di un decentramento contrattuale appare segnata anche in Italia, oltre che nel resto dell'Europa³².

²⁸ *Amplius*, per tutti, M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, Milano, 2013; e M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e pensiero, Milano, 2012.

²⁹ F. D'Amuri, C. Giorgiantonio, *Stato dell'arte*, cit., 9.

³⁰ V. il punto 2, pag. 3, dell'Accordo del 16 dicembre 2012, ove si conferma che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha "l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni", ma anche che "l'autonomia contrattuale debba essere valorizzata anche con riferimento ai contenuti delle intese finalizzate a perseguire i miglioramenti della produttività e, pertanto, si attendono che le determinazioni di Governo e Parlamento, volte a incentivare questi processi, risultino conseguentemente coerenti (...) e considerano, quindi, essenziale che la scelta, confermata anche con la presente intesa, a favore della valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva".

³¹ Il riferimento è al disegno di d.lgs. sulla nuova disciplina degli ammortizzatori sociali, su cui, da ultimo, F. Liso, *Intervento al Convegno organizzato dal Centro studi di diritto del lavoro D. Napoletano, Matera, 8 e 9 maggio 2015, La tutela dell'occupazione nel quadro normativo del Jobs Act*.

³² Cfr. il recente e puntuale studio di C. Tartaglione e S. Leonardi, *I sistemi della contrattazione collettiva negli stati membri dell'UE: assetti e tendenze*, cit. V. anche European Commission, *Industrial relations in Europe 2012*,

In tale più ampio ambito territoriale è evidente che molte scelte sono già state compiute nei primi anni '90, a principiare e quindi seguire il percorso di integrazione monetaria; così sono spiegabili movimenti centripeti del sistema contrattuale, in prima battuta; e una successiva maggiore attenzione ad ipotesi di decentramento, in un secondo momento. E in proposito è apparsa interessante e degna di menzione una ricerca comparata ed interdisciplinare³³, che ipotizza, sin da quel momento, alcuni scenari, non del tutto alternativi l'uno rispetto all'altro: un mero decentramento contrattuale con un contestuale, e non paradossale, sviluppo dei patti sociali "mirati" a guidare sotto il profilo sociale l'unione monetaria; un vieppiù stretto collegamento/coordinamento della contrattazione collettiva tra i diversi paesi (ciò che, in fondo, è ravvisabile nella crescita del ruolo della contrattazione collettiva a livello europeo³⁴); infine, un decentramento a livello di impresa ed un contestuale coordinamento della contrattazione tra diversi paesi, con specifico riguardo alle imprese multinazionali³⁵.

Ovviamente, e tornando con maggiore attenzione al contesto nazionale, vi sono aspetti critici, sia accogliendo la teorica del contratto collettivo nazionale e della sua primazia se non esclusività, sia l'idea contraria di una improcrastinabile "aziendalizzazione" del "sistema giuridico dei rapporti di lavoro"³⁶, opportunamente segnalati anche da non giuslavoristi: se è vero che non può negarsi la perdurante centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro, neppure può dirsi che il sistema che ne è conseguito sia del tutto scevro da fattori di incertezza e litigiosità giudiziale per le imprese; e questo anche per il sempre più frequente superamento del dogma dell'unità sindacale³⁷. E come si vedrà nel paragrafo successivo, è questo uno dei più rilevanti freni ad un più ampio decentramento delle relazioni collettive, in uno con il contestuale e parallelo assetto, in crisi, delle parti datoriali³⁸.

2.2. L'eterna questione della rappresentatività sindacale negli Accordi del 2013 e 2014 e nella sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013.

Se vi è un punto sul quale la dottrina risulta concorde, e da tempo, questo riguarda lo stretto collegamento tra i temi della contrattazione collettiva, ed in particolare dei rapporti tra i suoi diversi livelli, e il sistema di rappresentanza sindacale, con particolare riguardo alla presenza del sindacato all'interno dei luoghi di lavoro ed alle relazioni con il sindacato esterno. Come scriveva Massimo D'Antona, soprattutto in un contesto di regole rigorosamente ed esclusivamente "autonome", il sistema sindacale della contrattazione collettiva, può e deve reggersi, nel suo dinamismo tra i livelli contrattuali, solo su un "medesimo ordine contrattuale"³⁹.

Commission Staff Working Document, December 2012; alcuni spunti anche in G. D'Aloia, *Tendenze della contrattazione collettiva in Europa*, in <http://www.er.cgil.it/flex>.

³³ *What do Unions Do in Europe? Prospects and challenges for union presence and union influence*, Report for the Fondazione R. DeBenedetti, Milan, 2000.

³⁴ V. R. Nunin, *Il dialogo sociale europeo: attori, procedure, prospettive*, Giuffrè, 2001; più di recente, B. Caruso, A. Alaimo, *Il contratto collettivo nell'ordinamento dell'Unione europea*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, 2011, 87.

³⁵ Cfr., ampiamente, il Report cit. alla nota 32 che precede, ove ben si evidenzia altresì l'atipico andamento del tasso di sindacalizzazione dei lavoratori, certo in diminuzione continua dal 1980, ma non costante nei diversi settori e paesi.

³⁶ Così, efficacemente, V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012.

³⁷ Tale aspetto è messo in luce da numerosi Autori, tra i quali F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, ora in DRI, 2014, 2, ma già in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 205/2014, 45 ss., e ivi ulteriori riferimenti; già F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in DLRI, 2012, 1, 133; più di recente, B. Caruso, *Testo unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 226/2014; F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *La non modernità del sindacato unico*, in Bollettino ADAPT, 29 maggio 2015; e altresì F. D'Amuri, C. Giorgiantonio, *op. cit.*, 14, dunque con uno sguardo non permeato da pregiudizi "interni" al funzionamento del sistema sindacale.

³⁸ Sul punto, da ultimo, M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, in F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT University Press, Modena, 2014, 229-256.

³⁹ Cfr. M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in DLRI, 1998, 665 ss.

In altre parole, e la cosa non a caso sta emergendo nel più recente dibattito, la linearità dei rapporti tra i livelli contrattuali, anche se sfociante nella derogabilità del contratto nazionale da parte di quello aziendale, troverebbe spazio solo laddove le organizzazioni sindacali si muovessero in senso unitario⁴⁰.

Il quadro si è poi, come noto, ulteriormente modificato a seguito della decisione di C. Cost. n. 231 del 2013, ultima (?) tappa dell'*affaire* Fiat.

Qualcuno ha parlato, efficacemente, di "intermezzo giurisprudenziale"⁴¹, e in effetti pare a noi che questa decisione, nella sua evidente rilevanza per quel che dice e soprattutto per quel che immagina possa accadere sul piano della regolazione legale, debba essere considerata come una sorta di "incursione", dettata, come nella stessa si scrive, dalla considerazione di una "rappresentatività che esiste nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva", quella di Fiom-Cgil, che dunque, quale fatto sociale, impone una soluzione siffatta. Senonché il problema è che in tal modo si riesce forse a resuscitare impropriamente anche una nozione di rappresentatività prima presunta e quindi effettiva, declinata questa volta a livello aziendale⁴².

Quali possono essere dunque le ricadute di questa decisione sul tema che ci interessa?

E' evidente che sia la sentenza citata, sia il parallelo evolversi della disciplina interconfederale, in qualche misura "assistono" il contestuale decentramento contrattuale; in modo più moderato, il Protocollo del maggio 2013; in modo deciso, ma indiretto, perché fondata sul dato rappresentativo, la decisione della Corte costituzionale. Sicuro è, tuttavia, che dal combinato disposto delle disposizioni (pattizie e giudiziali) di quegli anni esce un sistema sindacale e di contrattazione collettiva diverso dal passato. Non solo e non tanto per i più volte ricordati motivi legati alla perdita della funzione acquisitiva del contratto collettivo in genere, e di quello aziendale in particolare, ma soprattutto perché è l'intero quadro regolatorio dei rapporti tra diversi livelli contrattuali ad essere mutato.

Nonostante gli sforzi della Corte costituzionale, è infatti pacifico che il sistema sindacale risulta modificato, da un lato, dal contesto della globalizzazione che, seppure da taluni definita "liberista"⁴³, pare a noi atteggiarsi a fenomeno oggettivo e dunque non "catalogabile" politicamente, se non con un certo sforzo manipolatorio; dall'altro, dalla ricerca, da parte dei protagonisti del sistema medesimo (Stato e associazioni di interessi), di un punto di equilibrio tra la mancata disciplina legale del fenomeno e la probabile inattività dei numerosi interventi inter (o endo) sindacali.

Se così è non appare sorprendente che la dottrina qualifichi la situazione come confusa, posto che non traspare – ed è evidente anche ad una prima sommaria valutazione – alcuna logica comune tra le diverse fasi attraversate in questi ultimi anni⁴⁴; anzi, ciò risulta evidente anche nelle tecniche di rinvio (o mancato rinvio) tra l'uno e l'altro intervento, con l'esito di più (e diverse) possibilità di ricostruzione del sistema contrattuale e dei rapporti interni. L'obiettivo, chiaro a tutti, è quello di evitare interventi eteronomi e rafforzare, se possibile, il monopolio regolatorio del sindacato confederale, per il tramite, quarantacinque anni dopo, delle vecchie e care rappresentanze sindacali in azienda: è questo, in fondo, il significato della decisione della Corte, da un lato, ma anche dei continui rivolgimenti in sede di accordi interconfederali, che, non a caso, si concludono col Testo unico del 10 gennaio 2014, ossia con un testo composto da regole più che altro di carattere tecnico/operativo.

⁴⁰ Da ultimo G. Santoro Passarelli, *op. ult. cit.*, qui 7; ma il tema risale ovviamente a G. Giugni, *Diritto sindacale*, ora 2014.

⁴¹ V. F. Carinci, *Il lungo cammino*, cit., 38 ss.

⁴² *Ibidem*, 39.

⁴³ Cfr. L. Tria, *Relazione* al Convegno organizzato dal Centro studi di diritto del lavoro D. Napoletano, Matera, 8 e 9 maggio 2015, *La tutela dell'occupazione nel quadro normativo del Jobs Act*. Sul possibile rapporto tra economia globalizzata e mutamento di funzioni della contrattazione aziendale A. Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva*, cit.

⁴⁴ Così C. Romeo, *Il processo di "aziendalizzazione" della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 214/2014.

Il punto sta proprio qui: nel fatto che non si è giunti ad un efficace coordinamento tra le previsioni di legge (l'art. 8, l. 148/2011) e quelle pattizie; e che di tutto questo subiscono le conseguenze alcune esigenze, per così dire, fondamentali del sistema imprenditoriale, quali quella della effettività (e "tenuta" nel tempo) delle disposizioni contrattuali, specie a livello aziendale, ovvero delle stesse organizzazioni sindacali, le quali si ritiene abbiano compreso l'esigenza, ma al tempo stesso la non ineluttabilità, della rappresentanza unitaria, scolpita dall'Accordo sulle Rsu del dicembre 1993⁴⁵. Perché in caso contrario potrebbe non esserci, sempre, "un giudice a Berlino", ovvero una decisione di salvaguardia rispetto ad un ritorno alle origini (l'art. 19 St. lav.), come avvenuto nella ampiamente analizzata vicenda Fiat/Fca.

3. Norme e prassi sindacali vs. esigenze aziendali ed economiche. Il futuro "(in)certo" della contrattazione collettiva decentrata.

La tentata, e sintetica, ricostruzione del sistema di rappresentanza sindacale presente nelle nostre relazioni industriali non appare inutile se letta in senso strumentale a una spiegazione delle concrete vicende e prassi.

Se è vero che il sistema sindacale confederale (e, aggiungiamo noi, di vertice) ha formalmente "rigettato" la strada delineata dall'art. 8 l. 148/2011 per una ridefinizione dei rapporti tra i due principali livelli contrattuali, la verità, come tutti sanno, è che ove necessario – sia per affrontare situazioni di crisi che per favorire investimenti – si sono stipulati contratti aziendali o più ampi accordi territoriali che si ritengono applicabili a tutti i lavoratori coinvolti ma soprattutto derogatori rispetto alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro⁴⁶. E, d'altro canto, appaiono dello stesso avviso, o meglio orientate nello stesso senso, le previsioni contenute nel d.d.l. in via di approvazione sulla ridefinizione delle tipologie contrattuali, laddove si consente (in realtà direttamente ai datori di lavoro) di modificare le mansioni attribuite ai lavoratori⁴⁷. Pare a noi che il legislatore si sia avventurato su tale rischiosa strada⁴⁸ proprio perché non del tutto convinto della praticabilità della via contrattuale, lastricata certo da ostacoli giudiziari ma anche, si è detto, da una sorta di pregiudizio nei confronti del livello aziendale della contrattazione, talora giustificabile, ma non certo generalizzabile; anche perché si offenderebbe, in tal modo, la legittimazione di numerose organizzazioni sindacali che molto si spendono proprio su queste questioni. Rimanendo alle questioni, o meglio alla questione, sindacale va infine ribadito come forse il sistema possa, se non debba, ricercare non tanto una rigorosa unità sindacale che, realisticamente e anche costituzionalmente non avrebbe senso e spazio, non potendosi dimenticare il fondamentale limite del pluralismo sindacale⁴⁹; quanto favorire regole "certe" sulla rappresentatività sindacale e sui suoi effetti, in termini di vincolatività degli accordi raggiunti per tutti i lavoratori. Ciò può avvenire, come noto, solo con un'attuazione dell'art. 39 della Costituzione o con la sua rimozione, ma comunque con un provvedimento di legge che, semplicemente, "normi" un principio più volte ribadito dalle organizzazioni sindacali e in qualche misura ovvio: un criterio maggioritario, quale affermato per le decisioni delle Rsu dall'accordo del 21 settembre 2011⁵⁰, corollario del più conosciuto accordo del giugno dello stesso anno. Di ciò appare avvertita anche la Corte costituzionale che, in fondo, sembra suggerire una soluzione (tra le altre)

⁴⁵ Sul punto v. M. Lai, *La rappresentanza sindacale tra contrattazione, legge e giurisprudenza*, in <http://www.centrostudi.cisl.it/approfondimenti>.

⁴⁶ Per alcuni esempi sia permesso il rinvio a G. Zilio Grandi, *La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro di riferimento ed impatto dell'accordo sui livelli retributivi*, cit., 10-11.

⁴⁷ V. art. 55 dello schema di d.lgs. recante il *Testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, inviato per il Parere delle commissioni parlamentari.

⁴⁸ Perplesso è apparso in effetti F. Liso, *Relazione*, cit.

⁴⁹ F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *La non modernità*, op. cit.; ma più approfonditamente B. Caruso, *Testo unico sulla Rappresentanza*, cit., spec. 2 ss. e, dello stesso A., *"Costituzionalizzare" il sindacato. I sindacati italiani alla ricerca di regole: tra crisi di legittimità e ipertrofia pubblicista*, in LD, autunno 2014, 4, 595 ss., spec. 3.

⁵⁰ Cfr. P. Tosi, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una nuova (autoricomposizione) del sistema contrattuale*, in ADL, 2012, 6, 1212 ss., qui 1216.

corrispondente a quanto appena suggerito⁵¹, ma soprattutto a quanto già fatto dai precedenti accordi interconfederali.

Non è un caso, dunque, che molto si sia insistito nel richiamo all'evidente "recupero unitario"⁵² tentato da parte delle organizzazioni confederali, visto come alternativa all'esito legislativo.

Hic Rhodus hic salta, dunque. E' probabilmente giunta l'ora di decidere per l'adozione per via legislativa un criterio di razionalizzazione del sistema contrattuale che già svolge, nei fatti, i propri effetti, ma senza portare alle conseguenze delle quali il sistema ha bisogno. Nel settore del lavoro pubblico "privatizzato" la strada è stata perseguita senza eccessivi traumi; certo, con le sue peculiarità, ma senza dimenticare che vent'anni di discussione nel settore privato hanno partorito criteri assolutamente identici.

Posto che – credo sia chiaro – il contratto collettivo aziendale risulta oggi in grado, politicamente e giuridicamente, di dettare regole diverse a prescindere da pregressi rinvii di legge⁵³, riterrei utile non solo porre degli argini "costituzionali", come già fatto nei confronti del più volte citato art. 8 l. 148/2011, ma agire, a monte, sul versante della effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti e con un intervento legislativo. Così facendo verrebbe incentivata l'adozione di formule di negoziazione (più che mera contrattazione) collettiva di prossimità, ove l'aggettivazione non può né deve essere valutata, negativamente, come una perdita di *chances* e di tutele da parte dei lavoratori subordinati. Non dimentichiamo infatti che nell'era del contratto a tutele crescenti la contrattazione decentrata appare, solo paradossalmente, strumento di maggiore tutela, come dimostrano casi non secondari nei quali la legge viene derogata *in melius* proprio dal contratto aziendale⁵⁴.

Può trattarsi – anzi, si tratta senz'altro – di una proposta proveniente da una voce nel deserto, tuttavia una voce che può avere e già ha avuto eco tra ampi se non prevalenti settori della dottrina giuslavorista⁵⁵.

Gaetano Zilio Grandi

Ordinario di Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari Venezia

⁵¹ I suggerimenti riguardavano la "valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti", (...) "la introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento" (...) "l'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente" (...) il "riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro".

⁵² Così F. Carinci, *Il lungo cammino*, cit., qui 26, 31 e 40, ove si segnalano almeno tre tappe in proposito, costituite dall'accordo del giugno 2011, il protocollo del maggio 2013 e il testo unico del gennaio 2014.

⁵³ *Contra*, G. Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale*, cit., 9; in senso adesivo rispetto al testo invece già M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *ADL*, 2011, 3, 451.

⁵⁴ Sul punto v. le osservazioni, ci pare critiche, di A. Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva*, cit.; ma v. anche, in linea con quanto qui sostenuto, i casi aziendali di **Novartis**, della ex **Lucchini** e di **Trelleborg**, tre realtà imprenditoriali non secondarie e diverse per dimensioni e struttura che - per motivi diversi - hanno scelto di non applicare il contratto a tutele crescenti ai nuovi assunti dopo una riorganizzazione aziendale. E' evidente che ciò può aprire (e già ha aperto: <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=55453#.VWTckJpyxJ>) ulteriori tensioni tra le organizzazioni sindacali, specie datoriali, ma proprio per questo pare confermarsi come strada maestra quella di un intervento legislativo, rispettoso del ruolo del sindacato, ma rigoroso nell'affermazione di poche e chiare regole di funzionamento del sistema sindacale.

⁵⁵ B. Caruso, *Testo unico sulla Rappresentanza*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT.*, 2014, 227, anche per gli opportuni riferimenti. I contributi su tale aspetto sono stati, ovviamente, numerosi: v. tra gli altri il volume curato da F. Carinci, *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, *Adapt labour studies*, e-Book n. 20, e ivi in particolare R. Del Punta, *Tre domande e una chiosa sul diritto sindacale*; M. Tiraboschi *Legge sindacale: le ragioni di un no*; F. Focareta, *Brevi considerazioni sulla rappresentanza sindacale dopo la sentenza della Corte costituzionale*; e L. Zoppoli, *Per una legge sindacale di stampo partecipativo*.