

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista semestrale della Associazione Lavoro e Ricerche
Diretta da Luciano SpagnuoloVigorita e Marco Biagi



Ricerche
Qualità totale

**Efficacia temporale
del contratto collettivo
e conflitto**

Giuffrè Editore

Indice

| | | |
|---|---------|----------|
| Qualità totale | | Ricerche |
| Qualità Totale e teorie della subordinazione di <i>Lorenzo Gaeta</i> | pag.3 | |
| Il rapporto di lavoro dirigenziale nei sistemi di organizzazione aziendale ispirati alla "Qualità totale" di <i>Maria Teresa Salimbeni</i> | pag.15 | |
| Organizzazione degli orari e Qualità totale di <i>Pietro Gremigni</i> | pag.29 | |
| Tecniche di selezione del personale e indagini sulle opinioni dei lavoratori in un progetto di Qualità totale. Spunti critici di <i>Fabrizia Douglas Scotti</i> | pag.47 | |
| Il clima organizzativo: uno strumento per la diagnosi e il cambiamento in azienda di <i>Rosanna Gallo</i> | pag.57 | |
| Efficacia temporale del contratto collettivo e conflitto | | Ricerche |
| Contratto collettivo e sciopero: variazioni metodologiche di <i>Maurizio del Conte</i> | pag.67 | |
| L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento di <i>Michele Tiraboschi</i> | pag.83 | |
| L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema normativo corporativo di <i>Marco Esposito</i> | pag.133 | |
| Autonomia collettiva e composizione dei conflitti di <i>Vito Leccese</i> | pag.149 | |
| Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale di <i>Luca Guaglione</i> | pag.181 | |
| Contratto collettivo e diritto di sciopero nell'esperienza comparata: il caso inglese e il caso tedesco di <i>Guglielmo Burragato</i> | pag.189 | |
| Abbreviazioni | pag.205 | |
| Notizie sugli autori | pag.209 | |

Qualità totale e teorie della subordinazione

Lorenzo Gaeta

Sommario

1. La QT frammenta il “prototipo”? **2.** La QT devia dal modello “tipico”? **3.** La QT afferma nuovi contenuti della subordinazione? **4.** La QT rivaluta la volontà individuale e ridimensiona l’area del lavoro subordinato? **5.** La QT propone un nuovo modello organicistico? **6.** Dopo cinque risposte negative: contro una nuova teoria del rapporto di lavoro.

1. La QT frammenta il “prototipo”?

Scopo di questo saggio è quello di analizzare l’impatto teorico delle nuove strategie di qualità totale (QT). Si indagherà, perciò, in due direzioni: sul reale contributo che la QT può fornire ai processi di frammentazione della fattispecie tipica del lavoro dipendente, fino a poco tempo fa ritenuta unitaria; sulla risistemazione teorica della materia, dottrinalmente sollecitata da più parti, alla quale la QT può fornire interessanti spunti di indagine.

Il quadro entro cui si collocano queste riflessioni è fortunatamente ben noto, avendo incontrato il favore degli studiosi, che, emulando in questa nuova fine secolo i colleghi di cento anni prima, hanno dato vita ad un dibattito ampio e articolato. Ciò, evidentemente, esime da premesse dettagliate, così come la collocazione di questo contributo esime da precisazioni, anche di base, sulle “nozioni” di QT.

Gli anni ’80, anche in questo campo, segnano l’inizio dell’“età della frammentazione”, figlia dei tempi “postmoderni”. Senonché, questo fatto viene chiamato a connotare più cose, non sempre omogenee. In un primo senso, si osserva la perdita di centralità, se non proprio la dissoluzione, del modello socialtipico egemone dei rapporti di lavoro, quello “classico” dell’operaio di fabbrica (Dell’Olio, 1984, p. 668). Nuovi lavori, nuovi mestieri, spingerebbero a riconsiderare le basi monolitiche di un diritto saldamente arroccato su un prototipo del lavoro subordinato che si ritiene ormai non più idoneo alla sua funzione di perno della disciplina. Un primo slogan è lanciato: la fuga verso il lavoro “atipico”. D’altro canto, le incisioni avverrebbero anche all’interno dello stesso rapporto di lavoro “tipico”, vuoi per situazioni di crisi di settori finora saldi vuoi per spinte individuali verso la ricerca di prestazioni dimensionate sulle proprie esigenze (Rusciano, 1991, p. 250). Ciò comporterebbe, appunto, una rimodellazione del rapporto di lavoro tradizionale, con struttura e modalità esecutive più elastiche e modulabili. L’altra parola d’ordine è, quindi, la ricerca del lavoro “flessibile” (per tutti, Giugni, 1982, p. 373; Aa.Vv., 1986).

“Flessibilità” e “atipicità” sono pertanto i nuovi indirizzi della politica del diritto del lavoro per gli anni ’90. A livello teorico, la conseguenza è quella dell’accantonamento di punti di riferimento finora assestati e della sempre minore nettezza dei confini tra subordinazione e autonomia. Si ravvisa l’inadeguatezza dell’art. 2094 e la crisi del concetto classico di subordinazione, di cui viene contraddetta la tradizionale tensione verso l’universalità. Il che restituirebbe alle parti la libertà di scelta del tipo contrattuale. Questo processo, che — se non spaventano i chilometrici neologismi — è stato definito di “destandardizzazione

**Qualità totale e
subordinazione**
Lorenzo Gaeta

tipologica” e di “delavorizzazione”, viene poi letto in stretto collegamento con la differenziazione delle tutele assegnabili ad ogni fattispecie, anch’esse pertanto modularizzabili (De Luca Tamajo, 1986, p. 464; 1989, p. 116; 1990, p. 51; D’Antona, 1989, p. 45; 1990a, p. 539). Gli interventi del legislatore, che superano le vecchie logiche dell’“emergenza”, parrebbero assecondare una tale tendenza, accreditando l’immagine di un diritto del lavoro non più monoliticamente standardizzato ed egualitarista ma frammentato e flessibile: appunto, “postmoderno” (D’Antona, De Luca Tamajo, Ferraro, Ventura, 1988, p. XI).

In che senso la QT si inserisce in questo panorama, così sommariamente abbozzato? Essa, in realtà, propone un semplice riadattamento delle condizioni lavorative, in grado di fornire maggiore “intensità” alla prestazione. La “flessibilità” sta tutta in una migliorata, forse ottimizzata, gestione dei tempi e dei contenuti del lavoro. Ma il rapporto funzionale che è alla base del contratto di lavoro rimane assolutamente inalterato rispetto alla ipotesi “tipica”. Non pare ravvisabile, insomma, alcuna significativa modificazione nella causa del contratto, tale da giustificarne, da questo punto di vista, una pretesa atipicità.

Del resto, va ricordato come il più delle volte il problema teorico della natura speciale dei rapporti flessibili sia stato risolto negativamente, sostenendosi che la facoltà di immettere contenuti particolari non determina alcuna deviazione dalla causa tipica del contratto di lavoro, ben potendo il programma negoziale, la modalità della prestazione, integrare la struttura fondamentale del rapporto (D’Antona, 1988, p. 8). In più, la QT ha, per così dire, il “difetto” di operare nel cuore del rapporto tipico, e cioè all’interno della fabbrica di medio-grandi dimensioni, per cui ogni prospettazione di “atipicità” e di “frammentazione” si dimostra ancora più difficile da accettare.

Se si dice, però, che la prestazione inserita in un progetto di QT diverge da quella “tradizionale” dell’operaio di fabbrica per come finora strutturata, si fa un’osservazione sociologicamente corretta. Ma è sbagliato trasportare questo risultato sul piano delle teorie giuridiche. Se un’operazione del genere è stata pensata, ciò è dovuto ad una deviazione storica (perché di origini antiche) in cui incorre il giuslavorista italiano, abituato a vedere in un dato normativo complessivamente asettico ed “indifferente” il dato socio-economico di volta in volta prevalente, subito eretto al rango di prototipo della fattispecie.

Ci si ritornerà in seguito. Per ora può sinteticamente dirsi che l’art. 2094 tratteggia in realtà una figura dai contorni amplissimi, caratterizzata esclusivamente dall’“attribuibilità” della prestazione a favore di una struttura produttiva di imputazione. In tale figura risulta davvero difficile riconoscere i soli tratti del “prototipo”, il centro di tutti i rapporti di lavoro, rispetto al quale ogni altro rapporto che più o meno vi si avvicini gode di una sorta di luce riflessa, più intensa a seconda della sua vicinanza ad esso.

Pertanto, la portata reale della categoria dei rapporti di lavoro atipici va ridimensionata, anzi smascherata. Essi sono abitualmente ritenuti “rapporti diversi da quello di lavoro subordinato” (Santoni, 1991, p. 59), ma per essi — come si è detto — non è possibile evidenziare serie deviazioni qualitative rispetto al modello ampio dell’art. 2094, che non tratteggia di certo il solo lavoro prestato all’interno della fabbrica (medio-grande). La prospettiva è, perciò, ben lungi dagli entusiasmi che in Francia hanno addirittura fatto parlare di un nuovo ramo autonomo del diritto del lavoro (Pélissier, 1985, p. 531). La vasta gamma dei modelli di lavoro dipendente rientrante nell’altrettanto vasta nozione “unitaria” dell’art. 2094 integra, invece, una categoria libera da asfissianti relazioni genere-specie, tipo-sottotipo o normale-speciale. L’atipicità è un concetto in sé fasullo, se vuole alludere a particolarità funzionalmente rapportabili a livello di teorie generali; la flessibilità rischia di essere, anche da questo punto di vista, nient’altro che una “parola magica”, l’ennesimo nuovo “culto” che non riveste alcun reale significato giuridico (esemplarmente, Lyon-Caen, 1985, p. 801).

Le novità teoriche della QT vanno perciò, sotto questo primo angolo visuale, sensibilmente ridimensionate: sia per una considerazione più generale, consistente nell’assenza dal nostro sistema normativo in materia di lavoro di rapporti preconetti tra tipo e sottotipo, sia per l’osservazione molto più elementare che, collocandosi all’interno del rapporto ritenuto tradizionalmente “tipico”, non ne altera minimamente la sfera funzionale.

2. La QT devia dal modello “tipico”?

Il punto, però, è un altro. Può darsi che si voglia intendere l’atipicità ancora in un altro senso, ovvero come deviazione emergente proprio all’interno dello stesso prototipo classico. Il lavoro-QT farebbe emergere delle differenze tali da restringere questo prototipo al

solo lavoro in fabbrica svolto con un'organizzazione "tradizionale" (per esprimersi in termini molto generali). Simili differenze non si fermerebbero ad un livello di tipo sociologico-descrittivo, bensì consentirebbero di operare proficue correzioni di tiro anche dal versante più tecnicamente giuridico. Pare, quindi, che l'attenzione debba appuntarsi su altre particolarità della prestazione-QT, che, anche stavolta, hanno fatto parlare di un abbattimento, o meglio di una revisione, delle frontiere sempre più mobili tra autonomia e subordinazione.

In primo luogo, va posta attenzione sul profilo del potere (contrattuale) del lavoratore nella gestione complessiva della prestazione, che si vuole vedere sensibilmente aumentato. Il lavoratore — si dice — è più responsabilizzato, è più padrone dei processi produttivi. C'è, almeno sociologicamente, un contenuto molto più denso di autonomia che di subordinazione: come venne affermato in una ormai famosa relazione, i rapporti di lavoro indotti dall'innovazione tecnologica vedono diminuire lo stato di soggezione del lavoratore ed aumentare la sua partecipazione (Carinci, 1985, p. 221). Quali ripercussioni è però lecito argomentare a livello giuridico da questa aumentata attitudine del lavoratore?

Intanto, la premessa non è da accettare senza discussioni. E, naturalmente, delle obiezioni sono state effettivamente avanzate, sostenendosi che alcune innovazioni tecnologiche vedono semmai accentuare la quota ("sociologica") di subordinazione e i suoi tassi di sfruttamento (Ballestrero, 1987b, p. 297; Assanti, 1990, p. 148), tanto più che il controllo può presentarsi in forme più occulte e sofisticate, ma anche più pervasive rispetto ai rapporti "normali". Anche a proposito della QT è possibile sostenere — ed è stato sostenuto — che con essa non aumentano affatto i margini "partecipativi" del lavoratore, quanto piuttosto la sua soggezione alle strategie dell'azienda, proposte stavolta con uno strumento più subdolo, in quanto coinvolge psicologicamente il lavoratore, lo illude di essere realmente più autonomo nelle decisioni, meno assoggettato al potere del datore, mentre invece questi conserva i tradizionali poteri di direzione e di controllo, supportati dal potere disciplinare (Carabelli, 1991, p. 65). Anche prescindendo dalle critiche più "apocalittiche", non può farsi a meno di notare come la fabbrica-QT tenda a diventare un "tubo di cristallo" (Bonazzi, 1993): al suo interno la prestazione è analizzata e sorvegliata come mai prima, producendosi quel "lavoro trasparente" (Däubler, 1987) che sta appunto a significare possibilità di controllo minuto per minuto, sconosciute ai pur occhiuti datori di qualche decennio fa.

Non è però questa la sede per affrontare simili interrogativi. Superiamo, quindi, ogni obiezione e diamo per buono l'assunto che con i progetti di QT diminuisca davvero la quota di dipendenza del lavoratore. In che misura un fatto del genere incide a livello di teorie giuridiche? Si è detto — ma questo è un discorso fatto a suo tempo a proposito delle "innovazioni tecnologiche", e non si sa fino a che punto esportabile al nostro caso — che l'influenza dei nuovi modi di lavorare si esplica, riguardo alle teorie qualificatorie generali, nel senso di richiedere una rilettura dei classici indici di rilevamento, privilegiandone quelli riconnessi alla fiduciarità ed alla professionalità (Fanfani, 1988, p. 419; Sala Chiri, 1988, p. 608).

Si tratterebbe di un risultato ben magro. Ma probabilmente la conclamata rivoluzione è ancora meno effettiva. Innanzitutto, infatti, la "personalità" della prestazione non acquista rilievo maggiore rispetto al lavoro "normale". Qui in realtà il discorso si biforca a seconda che riteniamo la personalità come indicativa di "fiducia" oppure di "infungibilità", e le conseguenze sono in un certo senso opposte: la QT potrebbe far aumentare sì la quota di fiduciarità insita nel rapporto, ma far diminuire senz'altro la quota di infungibilità, dal momento che con le nuove modalità produttive diventa più enfatizzata la dimensione del "gruppo", la possibilità per i lavoratori di sostituirsi, di collaborare.

Del primo profilo si parlerà più tardi. Riguardo alla possibilità che una certa fungibilità della prestazione faccia travalicare il lavoro-QT al di fuori degli schemi canonici del lavoro subordinato, può affermarsi senza dubbio l'insussistenza di preoccupazioni. Tecnicamente, da questo punto di vista, non sussiste alcuna anomalia: basti pensare, del resto, ai ben più marcati casi di cosiddetto lavoro gemellato (*job sharing*), nel quale due soggetti occupano la stessa posizione lavorativa, dividendosi a loro discrezione l'adempimento della prestazione. Anche in un caso del genere si è ritenuta sussistente la personalità della prestazione, poiché il lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione, la cui struttura permane unitaria (Ichino, 1984-85, p. 407; Buoncristiano, 1986, p. 533).

Nulla giustifica, poi, una rilettura della classicissima distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato; distinzione ormai da tempo ritenuta priva di fondamento, se si identifica il

**Qualità totale e
subordinazione**
Lorenzo Gaeta

Qualità totale e subordinazione
Lorenzo Gaeta

risultato con l'interesse creditorio dedotto, per cui ogni obbligazione sarebbe — in questo senso — di risultato (Mengoni, 1954, p. 185). Il lavoro-QT non sposta di una virgola una tale conclusione, poiché l'interesse del datore di lavoro rimane soddisfatto dall'esatta esplicazione del comportamento dovuto dal debitore.

Né può sostenersi che la prestazione-QT contenga in sé una diversa ripartizione del rischio, elemento spesso ritenuto caratterizzante della subordinazione (Cassì, 1961, p. 105), anche se a torto, non essendo esso correlato alla causa del contratto, e costituendo anzi un elemento assolutamente non attinente all'attuazione dell'obbligazione (Mengoni, 1965, p. 439).

In definitiva, l'obbligazione del lavoratore permane qualitativamente la stessa che in una prestazione "tradizionale", e l'interesse datoriale continua ad essere relativo esclusivamente all'adempimento diligente, senza coinvolgere profili ulteriori. La maggiore (apparente) autonomia decisionale coinvolta nei processi di QT attiene esclusivamente ad una (in ipotesi, più razionale) strutturazione interna della prestazione, del resto non nuova nel mondo dei rapporti di lavoro subordinato, che da sempre hanno conosciuto la possibilità di riaggiustamenti razionalizzanti.

Ulteriore prova di questa conclusione è offerta da un altro dei punti critici che la prestazione lavorativa caratterizzata da modalità innovativa segnalerebbe, ovvero l'elemento della continuità, di recente ritenuta non un semplice indice rilevativo della fattispecie, ma momento costitutivo, elemento strutturale, del contratto di lavoro subordinato (Grandi, 1987, p. 325), e perciò interpretata in senso tecnico-giuridico, cioè come illimitata divisibilità dell'adempimento in ragione del tempo (Ichino, 1984-85, p. 28). Pur prescindendo dall'attaccabilità di un simile approccio, che finisce col riprendere la discussa distinzione tra obbligazione di mezzi e di risultato (Nogler, 1990, p. 197), non si vede come il lavoro-QT, per sua stessa struttura esplicitamente legato ad orari e tempi di lavoro forse anche più rigidi del "normale", possa in qualche modo indurre riletture di questo indice. In realtà, ciò che conta, ancora una volta, è la continuità ideale del vincolo obbligatorio, ovvero la disponibilità funzionale del lavoratore all'impresa altrui (Ghera, 1993, p. 54).

Di conseguenza, anche nel lavoro-QT il tempo assume il valore di modalità di svolgimento della prestazione, e quindi non è forse azzardato ritenere che esso incarni potenzialmente una sorta di "involucro vuoto", del tutto indifferente rispetto alle scelte di qualificazione (Ghera, 1987, p. 171). Gli orari di lavoro sono anche qui rigidi e "tradizionali"; ma pur dando per buono che questo sia uno dei casi in cui il tempo di lavoro può essere "acquistato", anziché per rigidi blocchi giornalieri, per quantità elastiche ed elasticamente distribuite (De Luca Tamajo, 1986, p. 437), la cosa non avrebbe alcuna ripercussione in termini funzionali.

Non può allora ripetersi per la QT quanto si disse a suo tempo circa gli effetti dirompenti che l'innovazione tecnologica avrebbe comportato sulle tradizionali alternative qualificatorie, e cioè che il penetrante coordinamento spazio-temporale della prestazione, tradizionale caratteristica della subordinazione, non avrebbe avuto più senso in un assetto in cui al tradizionale inserimento della prestazione nell'organizzazione aziendale tendeva a sostituirsi un diverso coordinamento che prescindeva dalla contiguità spaziale e dalla coincidenza temporale, per cui la distinzione tra obbligazione di mezzi e di risultato sarebbe divenuta ancora più evanescente che in passato, e lo stesso elemento della continuità avrebbe perso molto della sua attitudine qualificatoria (Ichino, 1985, p. 199). Tutto quello che in questi anni si è pensato a proposito dell'innovazione (e non importa in questa sede verificarne l'attendibilità "profetica") ha avuto come modello non certo la prestazione classica del lavoratore all'interno della grande fabbrica e i suoi riadattamenti migliorativi. Perciò, anche ammettendo per un momento che l'innovazione abbia davvero deviato dai binari classici della subordinazione, il lavoro-QT pare invece continuare a marciare saldamente. E se l'innovazione tecnologica (meglio, "una" delle innovazioni tecnologiche possibili) rompe la classica visione del rapporto di lavoro fondata sulla unità di tempo, di luogo e di azione (Veneziani, 1989, p. 198), il lavoro-QT continua ad essere imperturbabilmente aristotelico.

3. La QT afferma nuovi contenuti della subordinazione?

La conclusione pare allora essere quella della sostanziale indifferenza della subordinazione riguardo alle nuove prestazioni inserite in progetti di QT. Lo si è verificato finora attraversando il tema in relazione ad alcuni dei suoi indici di rilevazione più consueti. Non cambia niente, in sostanza, per quanto attiene a quella che schematicamente viene definita

subordinazione “giuridica”, che davvero non pare atteggiarsi in modo peculiare per il lavoro-QT. Il discorso può allora spostarsi a quella che altrettanto schematicamente (se non semplicisticamente) è definita subordinazione “socio-economica”. Ma le conclusioni non differiscono di molto.

La ricostruzione — è noto — si fonda sul requisito codicistico della “dipendenza”, per cui gli elementi caratterizzanti la fattispecie sarebbero l’alienità rispetto ai mezzi di produzione e rispetto al risultato della prestazione, di cui si appropria l’imprenditore, o più in generale la situazione di complessiva debolezza economica (Scognamiglio, 1963, p. 105; Romagnoli, 1967, p. 189; Mazziotti, 1974, p. 70). Prescindiamo anche qui dalle critiche prospettabili (e prospettate: per tutti, Persiani, 1972, p. 864), ed assumiamo la correttezza della ricostruzione. Ciononostante, non pare potersi sostenere che la subordinazione socio-economica, nel nostro caso, venga meno. Anche qui può guidarci il dibattito sulle innovazioni tecnologiche. Si è detto, infatti, che il nuovo lavoratore protagonista di questi rapporti, nel riappropriarsi della tecnica, mette in crisi la classica figura “titanica” dell’imprenditore, sempre più privato del controllo finale della produzione (Vardaro, 1986, p. 75). I dubbi, però, sono molti. Innanzitutto, è proprio vero che il lavoratore-QT si reimpossessa della tecnica? Il processo produttivo continua, invero, ad essere formalmente eterodiretto, e le nuove modalità di gestione della prestazione, talvolta ancora più “alienanti” di quelle “normali”, sono sempre eterodeterminate (anche quando sono contrattate).

In secondo luogo, a voler essere puntuali, la teoria parla della titolarità dei mezzi di produzione e della destinazione del risultato dell’attività lavorativa. Ed anche nel lavoro-QT essa continua a permanere nella sfera del datore di lavoro. È possibile, anzi, che si vada in direzione opposta a quella di un potenziale affrancamento: dell’“alienità” c’è mera razionalizzazione ed ottimizzazione. Il che — detto per inciso — induce a dar ragione a chi riduce la nozione di alienità, in una versione estremamente ampia, ad una semplice descrizione del lavoratore che indirizza la sua attività a favore di una unità produttiva e non direttamente al mercato (Alarcón, 1986, p. 534). E nessuna QT riuscirà a schiodare il lavoratore da questa caratterizzazione.

Se, poi, l’alienità la si vuole leggere — in senso molto più sociologico che giuridico — come relativa non tanto alla proprietà dei mezzi di produzione, quanto soprattutto al tempo esistenziale del lavoratore (Vardaro, 1986, p. 93), non può allora non rilevarsi che la figura del dipendente alienato, che trascorre la giornata in un luogo estraneo, in cui “il tempo gli è stato lungo e vissuto in esilio” (Weil, 1952, p. 264), si attaglia senza troppa fatica anche alla “condizione operaia” del dipendente-QT (il che, peraltro, non sposta le conclusioni già raggiunte circa la scarsa rilevanza selettiva attribuibile al fattore tempo).

La subordinazione potrebbe allora atteggiarsi in modo “particolare” riguardo all’altro grande requisito codicistico, quello della direzione. Il lavoro-QT presenterebbe un affievolimento o addirittura l’assenza del tradizionale potere direttivo dell’imprenditore.

Innanzitutto, pare estremamente criticabile l’attribuzione al riscontro della soggezione al potere direttivo di un ruolo predominante nell’identificazione della fattispecie (Suppiej, 1982, p. 12; Pessi, 1989, p. 49), anche se la giurisprudenza pare vada enfatizzando negli ultimi tempi proprio questo requisito della prestazione (Vitali, 1989, p. 220). Sorvoliamo anche qui sulle numerose critiche prospettate (per tutti, Spagnuolo Vigorita, 1967, p. 56; Scognamiglio, 1990, p. 5), ribadendo soltanto come paia soddisfacente la ricostruzione che legge l’eterodirezione come inverata in un obbligo continuativo di obbedienza, giuridicamente sempre presente, anche se in concreto mancante o “attenuato”, correlato alla posizione del datore di poter astrattamente interferire in qualsiasi momento sulle modalità di svolgimento della prestazione (Ichino, 1992a, p. 21). La direzione — è osservazione comune — si esprime con variazioni meramente quantitative, senza che ciò alteri nulla dal punto di vista giuridico-formale (Corrado, 1956, p. 108). Essa si configura come *naturale*, non *essentiale negotii* (Ichino, 1992a, p. 24), e costituisce, ad ogni conto, un criterio molto generico e assai poco selettivo. Volendo utilizzare un termine alla moda, il potere direttivo è allora un potere “virtuale”, e quindi può dirsi che il dovere di prestare l’attività non può essere inteso anche come dovere di obbedienza e di disciplina (Mancini, 1957, p. 25), ma semplicemente in termini di adempimento diligente della prestazione richiesta.

Perciò, anche se si sostiene che l’eterodeterminazione, cioè la soggezione alle altrui direttive, può risultare quanto mai attenuata in certi tipi di lavoro subordinato più legato all’innovazione (Spagnuolo Vigorita, 1988, p. 30), e quindi anche nel lavoro-QT, non può dirsi che sia cambiato qualitativamente qualcosa rispetto alle conclusioni raggiunte circa il mero valore descrittivo e virtuale giocato dal dato del potere imprenditoriale di impartire

**Qualità totale e
subordinazione**
Lorenzo Gaeta

Qualità totale e subordinazione
Lorenzo Gaeta

direttive. Anche nelle “nuove” strutturazioni della prestazione lavorativa tutto finisce col risolversi in un problema di diligenza e di esatto adempimento dell’obbligazione, dando in qualche modo ragione a chi ha ritenuto che l’eterodirezione sia in buona sostanza volta a designare lo strumento tecnico attraverso il quale il datore si avvale delle energie lavorative del prestatore, e ponendosi come momento strumentale rispetto all’adempimento dell’obbligazione (Grandi, 1987, p. 323).

Le situazioni di potere direttivo “affievolito” si inquadrano perciò perfettamente all’interno della struttura del lavoro subordinato, del quale non costituiscono peraltro un valido indice discretivo. C’è da chiedersi, ulteriormente, se la QT attenui davvero il potere direttivo dell’imprenditore o se invece non lo trasformi piuttosto in qualcosa di potenzialmente più infido, anche perché mascherato da una struttura che coinvolge psicologicamente la volontà del lavoratore. In quest’ottica molto permeata di scetticismo va perciò inquadrata la prima delle conseguenze innovative che il lavoro-QT potrebbe comportare nei confronti delle teorie classiche della subordinazione, e cioè la rivalutazione della volontà individuale.

4. La QT rivaluta la volontà individuale e ridimensiona l’area del lavoro subordinato?

Se si assume che la figura del lavoratore-QT, maggiormente responsabilizzato e “padrone” dei processi produttivi, devia in modo sensibile rispetto al modello classico del lavoratore di fabbrica, un nuovo rilievo, ai fini discretivi, acquista appunto la volontà individuale nella determinazione dell’inquadramento dogmatico della fattispecie. È un argomento non a caso molto di moda negli ultimi anni, e strettamente legato ad altrettanto recenti teorizzazioni circa una subordinazione “forte”.

Ed è un discorso che convince poco. Il lavoratore-QT sarebbe in grado di contrattare da solo la propria qualificazione giuridica, non essendo più un contraente debole, un soggetto bisognoso di tutela (collettiva), ma una persona autoresponsabile e “autonoma”, in grado di gestire da solo le modalità della propria prestazione. Il discorso è, quindi, quello della disponibilità dell’inquadramento nel tipo disegnato dall’art. 2094, finora risolto in senso negativo, anche in presenza di un lavoratore particolarmente “forte”, che potrebbe apparire interessato ad una qualificazione diversa, ottenibile per via contrattuale.

Le tendenze che parte della dottrina ha individuato spingerebbero, appunto, in senso contrario, con una forte rivalutazione di uno strumento finora negletto quale il contratto individuale. Si è parlato di spinte alla “reindividualizzazione” del rapporto, nell’ambito di quella che Spiros Simitis, nel celebrare “lavoristicamente” il bicentenario della rivoluzione francese, ha chiamato la “riscoperta dell’individuo” nel diritto del lavoro (1990, p. 87). Da noi ha cominciato da un po’ di tempo a circolare una versione “corretta” di questa nuova libertà contrattuale, giudicata utile a frenare l’eccessiva “tendenza espansiva” della subordinazione (da ultimo, Ichino, 1992b, p. 81). Si rivaluta enormemente la volontà individuale, sia in sede di stipulazione originaria che di manifestazioni modificative, e, pur non ritenendola elemento decisivo in ordine alla qualificazione della fattispecie, si ammette che l’indagine sul comportamento successivo delle parti può far disattendere la volontà risultante dalla dichiarazione contrattuale solo nel caso in cui dia vita ad una univoca indicazione ad essa contraria (Pessi, 1989, p. 178).

È però lecito avanzare serie perplessità. Se davvero la disponibilità del tipo contrattuale è stata enfatizzata negli ultimi tempi come una delle nuove frontiere di un diritto del lavoro segnato da “esuberanza di tutele” (Galantino, 1994, p. 89), appaiono, per la verità, del tutto convincenti le obiezioni critiche avanzate, anche di recente, in sede scientifica. Intanto, la sostanziale disparità tra le parti non è ancora venuta meno (Assanti, 1990, p. 157), e ciò è vero (forse proprio in misura maggiore) anche nel lavoro-QT; sussiste, poi, una rilevante funzione di ordine pubblico sottesa all’individuazione del tipo legale del lavoro subordinato (Ballestrero, 1987a, p. 56; D’Antona, 1991, p. 475; 1992, p. 90), e, soprattutto, il procedimento di riconduzione dell’assetto degli interessi determinato dalle parti ad una specifica tipologia contrattuale spetta sempre al giudice (Mazzotta, 1991, p. 495). Davvero, allora, l’accordo intercorso tra le parti — anche “forti” — può risultare una pura e semplice “coloratura ideologica” (Nogler, 1990, p. 217).

Le teorie sulla rivalutazione della volontà individuale sono legate a filo doppio — come si diceva — ai tentativi dottrinali di ricostruire una subordinazione “forte”, dalla quale potrebbe in ipotesi esulare il lavoratore-QT, appunto perché meno eterodiretto e contrattualmente “libero” di chiamarsi fuori da essa.

È Luciano Spagnuolo Vigorita a riaprire “un singolare dialogo con se stesso” (così Tosi,

1988, p. 124), se non addirittura a “convertirsi” (così Carinci, Ghera, Pera, Treu, 1992, p. 4), recuperando una certa idoneità qualificatoria della definizione dell’art. 2094, a suo tempo sottoposta ad impietosa analisi critica. A suo giudizio la formula definitoria barassiana, contraddittoria solo in apparenza, allude invece ad una subordinazione connessa al dato strutturale dell’organizzazione imprenditoriale: il legislatore si sarebbe infatti pronunciato per una subordinazione forte e sostanzialmente rigida, idonea a richiamare l’area di applicabilità di una tutela “di base” (Spagnuolo Vigorita 1986, p. 983; 1988, p. 32; 1989, p. 98), lasciando l’applicazione di altre e differenti garanzie a processi di altro tipo, sia legislativi che contrattuali, sia individuali che collettivi (Mariucci, 1988, p. 113), anche indifferenti rispetto alla qualificazione del rapporto (c’è chi ha parlato di un diritto del lavoro “su due fasce”: Treu, 1987, p. 57). La frammentazione e la conseguente differenziazione delle tutele non emerge, allora, solo nei “dintorni” della subordinazione, ma anche all’interno del suo “nocciolo” più tradizionale (De Luca Tamajo, 1989, p. 116). Ed in tal modo il lavoro-QT, pur rientrando a pieno titolo in questo nocciolo, potrebbe esulare dalla “nuova” nozione di subordinazione.

In realtà, questa “subordinazione *hard-core*” (perché addensata tutta intorno al “nucleo duro”) è concentrata solo sulle caratteristiche materiali delle prestazioni e vede in fin dei conti circoscritta la propria idoneità qualificatoria all’area delle fattispecie concrete (in sostanza, il lavoro nella grande impresa industriale) che in realtà non hanno bisogno di qualificazione (Tosi, 1988, p. 125). Già queste critiche potrebbero troncane ogni discorso sulla mancata subordinazione di certi lavoratori-QT: all’interno del prototipo opera sempre e solo la subordinazione. Ma, poi, la stessa lettera dell’art. 2094 — lo si vedrà meglio in seguito — non pare fornire punti di appoggio per teorie “forti” o “pluralistiche” (come quella che distingue tre categorie caratterizzate dalla presenza di esigenze di “sicurezza” sempre più specifiche, alle quali riconnettere differenti livelli di tutela: Ichino, 1989, p. 263). Il rilievo circa una non meglio determinata “forza contrattuale” ricostruibile, in ipotesi, in capo ad alcune figure di lavoro-QT non sembra davvero produrre, allo stato, effetti giuridici particolari, rivelandosi un semplice artificio descrittivo, utile semmai sotto il profilo socio-economico. Lo Spagnuolo Vigorita che sembra aver ragione è allora quello del 1967, che aveva riconosciuto come intorno al dato dell’art. 2094 nessuna operazione discrezionale potesse essere seriamente imbastita (p. 142).

5. La QT propone un nuovo modello organicistico?

La seconda conseguenza che il tema della QT potrebbe comportare sulle teorie della subordinazione è di taglio completamente diverso dalla precedente, consistendo nell’enfaticizzazione della dipendenza, o meglio di un certo suo aspetto, con la resurrezione di teorie “organicistiche” che sembravano morte da tempo.

La QT, nella sua duplice strutturazione collaborativa (sia tra i lavoratori stessi che tra questi e la direzione), potrebbe dare adito, infatti, a nuove prospettazioni, questa volta in chiave postindustriale, di suggestioni comunitarie e in qualche modo “partecipative” dell’impresa. Pare proprio che la “giapponesizzazione” delle relazioni di lavoro abbia portato a termine quanto non era riuscito, più o meno intenzionalmente, al corporativismo tedesco ed italiano. Se da noi tutto si è risolto in una montatura scenografica, la *Betriebsgemeinschaft* resuscita proprio ad oriente, dove si va affermando una struttura dell’impresa di tipo “neofeudale”, fondata appunto sull’assenza di conflitto, sull’aspettativa datoriale a risultati superiori alla prestazione normale, sull’obbedienza, sull’impadronimento di ogni tempo esistenziale del lavoratore.

Il ritorno al “sentimento di appartenenza” all’azienda del nuovo lavoratore *one dimension*, rivisitato in una diversa chiave tecnologica neomedievale, potrebbe appunto fornire lo spazio perché possa tornare ad operare una visione personalistica e fiduciaria del rapporto, una subordinazione nuovamente organicistica. Nella neo-impresa dominata da quella che in Italia si chiama QT si instaura un clima collaborativo, partecipativo, “confidenziale”, di orgoglio aziendale. Il modello è, quindi, non a caso l’“impresa-comunità”, caratterizzata da un sistema orientato verso l’organizzazione, i cui principali scopi sono comuni a tutti i suoi membri e travalicano i loro interessi privati, dove il legame comunitario significa lavorare non solo per il denaro ma anche per la soddisfazione di contribuire ad uno sforzo collettivo, dove perciò “i salari non sono visti come il risultato di una dura contrattazione antagonista

**Qualità totale e
subordinazione**
Lorenzo Gaeta

Qualità totale e subordinazione
Lorenzo Gaeta

ma come una equa quota dei frutti degli sforzi condivisi” (Dore, 1990, p. 199). Quasi il contrario del vecchio “costituzionalismo aziendale” di Sinzheimer.

Non pare che, allo stato, tale ricostruzione abbia possibilità di successo. Come si vedrà tra poco, il legame del lavoratore con l’azienda è di tipo meramente funzionale ed il suo “inserimento” e la sua “organizzabilità” rispondono ad esclusivi fini tecnici. In una parola, la struttura del rapporto di lavoro permane conflittuale, nel senso di reciproca indifferenza tra (gli interessi del)le parti. Se bisogna certamente prendere sul serio il Giappone, lo stesso non va fatto a proposito di queste “minacce” neo-organicistiche.

Fino a questo momento, infatti, non si ravvisano le condizioni per affermare giuridicamente tali nuove letture organicistiche, potenzialmente più pericolose di quelle corporative perché non costituite solo da una fragile e scoperta facciata di cartapesta. Il lavoro “nell’impresa”, la “collaborazione”, la “dipendenza”, la “fedeltà”, se possono suggerire realmente un modello simil-giapponese, descrivono in effetti — come si vedrà anche meglio — una struttura “indifferente” e non necessariamente partecipativa.

Il nodo è quello dell’inserimento del lavoratore nell’“organizzazione”. E si tratta di un tema notissimo (da ultimo, Liebman, 1993, p. 123), sul quale è il caso di ritornare solo brevemente, dopo aver ricordato che l’opzione “organizzatoria” si è ormai da tempo liberata della matrice comunitaria o istituzionistica (a partire da Persiani, 1966), tanto che ora si proclama tranquillamente la natura non necessariamente conservatrice del nesso tra contratto di lavoro e organizzazione (Liso, 1982, p. 30; più di recente, Perulli, 1992, p. 109 e A. Zoppoli, 1993, p. 267).

Indubbiamente, il contratto di lavoro mostra, oltre alla funzione di realizzare lo scambio lavoro-retribuzione, anche quella di costituire un’organizzazione di lavoro. Ma la portata di tale conseguenza va sensibilmente ridimensionata. Il nesso contratto-organizzazione va, cioè, interpretato in modo “asettico”, tecnico-funzionale, ovvero di semplice “riferibilità” della prestazione e del prestatore all’organizzazione produttiva, senza che da questo dato possano ritrarsi conseguenze ulteriori. Fuorviante sarebbe infatti ritenere — come è stato fatto — che l’interesse del datore, soddisfatto col contratto di lavoro, non sta tanto nel conseguimento del risultato produttivo, quanto nell’organizzazione del lavoro altrui — ovvero nel coordinamento dell’attività del lavoratore — in vista di tale risultato, se non addirittura nella più complessiva organizzazione aziendale (Persiani, 1966, p. 91).

Il lavoratore — e la sua prestazione — devono, invece, considerarsi indifferenti rispetto alle vicende successive dell’organizzazione. L’adempimento non va valutato sulla base dello svolgimento di un’attività utile al conseguimento da parte del datore di tale risultato (e qui il problema verrebbe trasferito in capo al lavoratore-QT, che dovrebbe farsi carico di fornire una tale prestazione). Il ruolo pregnante dell’inserimento del lavoratore nell’impresa va del tutto svalutato: la *Eingliederung* non evoca certo un’organizzazione letta come un *prius* rispetto al contratto di lavoro, ma rileva esclusivamente in termini funzionali, di mera “attribuibilità” tecnica della prestazione ad una “struttura di riferimento”. La “fedeltà” non va letta al di là dell’art. 2105, ovvero nel senso di integrare obblighi di comportamento non soltanto negativi. Per quel che più ci riguarda, la nozione di subordinazione non consente il recupero del requisito della collaborazione, letto come elemento del contratto di lavoro quale contratto di organizzazione, né sta a costituire il mezzo con cui l’imprenditore indirizza la prestazione al fine unitario dell’organizzazione. La “collaborazione” codicistica, una volta depurata delle scorie corporative, e del tutto priva di valore qualificatorio (Mancini, 1957, p. 111; Spagnuolo Vigorita, 1967, p. 43), è indice meramente tecnico, cui rimangono estranee le finalità produttive dell’impresa, specificativo dell’obbligo ordinario di eseguire l’obbligazione lavorativa con la diligenza richiesta (Riva Sanseverino, 1978, p. 123).

In una parola, il rapporto di lavoro continua ad essere strutturato in forma conflittuale, nel senso appunto di indifferenza al risultato. Altrimenti si finirebbe col far rivivere giuridicamente l’interesse al risultato complessivo dell’organizzazione produttiva mediante l’interesse al coordinamento, evocando poi una spontanea tensione del lavoratore verso la realizzazione di tale risultato (Liso, 1982, p. 50). Nel lavoro-QT deve allora escludersi che l’organizzazione aziendale (strutturata sempre autoritariamente) sia in grado di far esprimere un valore che è nella esclusiva disponibilità del lavoratore: il consenso, l’adesione consapevole e spontanea alle strategie e ai valori dell’impresa (Carabelli, 1991, p. 66).

Il legame con quella che si è chiamata “struttura di riferimento della prestazione” assume perciò connotati tecnici, empirici. L’azienda — il *Betrieb*, per adoperare una suggestione tedesca forse più precisa (Spagnuolo Vigorita, 1961, p. 101) —, lungi dall’integrare il ruolo

pregnante che rivestiva nelle ricostruzioni istituzionistiche, o anche nelle teorie del contratto di lavoro come contratto a causa associativa o con elementi di associazione (Cessari, 1969, p. 110), assume perciò il connotato di “organizzazione tecnica del lavoro” (Liso, 1982, p. 50), intesa comunque in un’ottica non meramente produttivistica, bensì in grado di raccordare la valenza economica del lavoro con quella socio-politica (L. Zoppoli, 1991, p. 83).

L’imprenditore è quindi un’autorità privata, che però può esigere dal proprio dipendente solo ciò che è funzionale allo scopo “tecnico” dell’organizzazione, sempre nei modi e nei limiti contrattualmente ammessi; e l’inserimento di fatto nell’impresa può essere interpretato non solo come fonte di obblighi relativi alle esigenze di questa, ma anche come fonte dell’attribuzione di diritti inerenti alla persona (Romagnoli, 1971, p. 540). La logica non può non essere, allora, conflittuale e antagonistica. Perciò — si è detto — “tra risultato dell’organizzazione produttiva e comportamento dovuto, unico punto di mediazione giuridicamente rilevante [è] dato dall’esercizio del potere di supremazia” (Liso, 1982, p. 59). Se però — come si è ritenuto di fare in questa sede — di tale potere viene fornita una versione tecnica, se non “virtuale”, anche questo terreno minimo su cui contratto e organizzazione dovrebbero incontrarsi diventa di consistenza sempre meno compatta, e l’“organizzabilità” della prestazione assume anch’essa contorni asetticamente tecnici e potenziali.

Inteso in questo senso, il rapporto con l’organizzazione serve a suffragare una nozione amplissima di subordinazione. L’“organizzabilità” tecnica, oltre ad essere sicuramente elemento comune a tutte le fattispecie contenute nella lezione “classica” di subordinazione, lo è anche riguardo ad altre fattispecie che abitualmente vengono ritenute esularvi, e che invece vi rientrano a pieno titolo proprio in virtù del nesso tecnico tra lavoro e organizzazione, in virtù cioè dell’“organizzabilità” virtuale della prestazione. Questo dato non va inteso tanto nel senso di un comportamento esecutivo della prestazione che ne consenta l’organizzabilità (così, invece, L. Zoppoli, 1991, p. 147) — formula che rischia di rivelarsi ambigua perché allusiva a già superati profili di “utilizzabilità” vista come effettiva produzione di “utilità” —, quanto piuttosto — inquadrandolo dall’altro lato del rapporto — in termini di semplice attesa dell’adempimento dovuto. Un’osservazione del genere, proposta (da Grandi, 1987, p. 330) per negare ogni valore qualificante alla rilevanza organizzativa del rapporto di lavoro, serve invece a rafforzare la tesi più ampia della subordinazione, di quella enorme struttura dall’aspetto indifferenziato e indifferente, che esce fuori da questo esame. Evidentemente, non a selezionare all’interno di essa. Emergono sempre più netti i contorni di una subordinazione “senza qualità”.

6. Dopo cinque risposte negative: contro una nuova teoria del rapporto di lavoro.

La conclusione che si vuole prospettare — occasionata dal breve riesame dei dati testuali e di alcune categorie generali che il tema della QT ha costretto a rivisitare — è un po’ controcorrente rispetto alle più o meno recenti richieste di una complessiva revisione del tema teorico della subordinazione (queste riflessioni si trovano esposte più ampiamente in Gaeta, 1993).

In effetti, l’art. 2094 enuncia una formula assolutamente ampia ed onnicomprensiva, una nozione unitaria all’interno della quale rientra ogni tipo di lavoro “organizzativamente” legato ad una struttura di imputazione dell’attività. In questa formula normativa in realtà vuota ognuno ha inteso calare i propri contenuti, con un’operazione per lo più preconcepita e di taglio eccessivamente dogmatico.

La subordinazione, invece, essendo attenta soltanto a descrivere delle caratteristiche minimali, è categoria poco selettiva ed ormai “indifferente” rispetto alla posizione economico-sociale del soggetto interessato, fagocitando al suo interno le situazioni più disparate: è Giugni ad affermare che ormai “dentro la subordinazione [...] c’è di tutto”, e che questa tensione unitaria ha mortificato la tipicità del diritto del lavoro, inteso come diritto del contraente debole (1992, p. 74). La subordinazione è allora una nozione “per tutte le stagioni”, pronta a sfidare i secoli, e non perché particolarmente incisiva ma proprio perché non dice assolutamente nulla di realmente caratterizzante, ed è piegabile ad ogni operazione teorica e ad ogni esigenza che dovesse emergere in una data contingenza e in un dato momento dell’evoluzione socio-economica. Se l’organizzazione del lavoro e le relazioni industriali seguono ritmi veloci e talora vorticosi, il diritto è in genere molto più lento e pesante, e proprio per questo le sue categorie sono costruite con materiale quasi indistruttibile (forse appunto perché anodino).

Qualità totale e subordinazione
Lorenzo Gaeta

Qualità totale e subordinazione
 Lorenzo Gaeta

In questo contesto trova giusta collocazione (o si appiattisce) anche il lavoro-QT, le cui potenzialità innovative sul versante teorico sono davvero inesistenti. E se anche qualcuno dei soggetti coinvolti in questi processi si “sente” autonomo e comunque diverso da un lavoratore “tradizionale”, può venire utile ricordare come in realtà convincere lo stesso lavoratore della sua indipendenza ed infungibilità sia sempre stata una delle strategie — o dei giochi di prestigio — più vecchi, dal lavoro a domicilio del secolo scorso in poi. Riguardo a questo fasullo senso — più o meno inconscio, più o meno indotto — di “autonomia” e di “libertà”, potrebbe ripetersi quanto Aris Accornero diceva della professionalità operaia, che ormai “acquista il sapore di una madeleine” (1980, p. 99). Se non fosse che nel nostro caso questo “tempo perduto” non è mai esistito.

Bibliografia

- Aa.Vv.** (1986), *Strumenti e limiti della flessibilità*, Milano, Giuffrè.
- Accornero A.** (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna, Il Mulino.
- Alarcón M.R.** (1986), *La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo*, in *REDT*.
- Assanti C.** (1990), *La subordinazione. Riflessioni da tre libri e da una relazione recenti*, in *RIDL*, III.
- Ballestrero M.V.** (1987a), *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*.
- Ballestrero M.V.** (1987b), *La flessibilità nel diritto del lavoro. Troppi consensi?*, in *LD*.
- Bonazzi G.** (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat auto*, Bologna, Il Mulino.
- Buoncristiano M.** (1986), *Il tempo nella prestazione di lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Rescigno, XV, Torino, Utet.
- Carabelli U.** (1991), *Nuove regole per il lavoro e il sindacato*, in *Il Progetto*, n. 63-64.
- Carinci F.** (1985), *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*.
- Carinci F., Ghera E., Pera G., Treu T.** (1992), *Giurisprudenza del lavoro. Casi e materiali*, Torino, Giappichelli.
- Cassi V.** (1961), *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*², Milano, Giuffrè.
- Cessari A.** (1969), *Fedeltà, lavoro, impresa*, Milano, Giuffrè.
- Corrado R.** (1956), *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Torino, Utet.
- D'Antona M.** (1988), *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, in D'Antona, De Luca Tamajo, Ferraro, Ventura, 1988.
- D'Antona M.** (1989), *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in Pedrazzoli (1989).
- D'Antona M.** (1990a), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*.
- D'Antona M.** (a cura di) (1990b), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna*, Napoli, Esi.
- D'Antona M.** (1991), *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *DLRI*.
- D'Antona M.** (1992), *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, in *RGL*, I.
- D'Antona M., De Luca Tamajo R., Ferraro G., Ventura L.** (1988), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, Napoli, Esi.
- Däubler W.** (1987), *Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte*, Köln, Bund.
- Dell'Olio M.** (1984), *Nuove forme di lavoro dipendente*, in *MGL*.
- De Luca Tamajo R.** (1986), *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *DLRI*.
- De Luca Tamajo R.** (1989), *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in Pedrazzoli (1989).
- De Luca Tamajo R.** (1990), *Il contratto di formazione e lavoro, figura paradigmatica del diritto del lavoro degli anni '80*, in D'Antona (1990b).
- Deodato G., Siniscalchi E.** (a cura di) (1988), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, Giuffrè.
- Dore R.** (1990), *Bisogna prendere il Giappone sul serio. Saggio sulla varietà dei capitalismi*, Bologna, Il Mulino.
- Fanfani P.** (1988), *Rapporti di collaborazione nelle nuove professioni*, in *MGL*.
- Gaeta L.** (1993), *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Esi.
- Galantino L.** (1994), *Diritto del lavoro*⁴, Torino, Giappichelli.
- Ghera E.** (1987), *Intervento*, in Aa.Vv., *Il tempo di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Ghera E.** (1993), *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci.
- Giugni G.** (1982), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *DLRI*.
- Giugni G.** (1992), *Intervento*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Torino, Giappichelli.

Grandi M. (1987), *Rapporto di lavoro*, in *Enc dir.*, XXXVIII, Milano, Giuffrè.

Ichino P. (1984-85), *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè.

Ichino P. (1985), *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *RGL*, I.

Ichino P. (1989), *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.

Ichino P. (1992a), *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Milano, Giuffrè.

Ichino P. (1992b), *Chi ha paura dell'autonomia individuale?*, in *RGL*, I.

Liebman S. (1993), *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè.

Liso F. (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, Angeli.

Lyon-Caen G. (1985), *La bataille truquée de la flexibilité*, DS.

Mancini G.F. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè.

Mariucci L. (1988), *Le fonti del diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli.

Mazziotti F. (1974), *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, Jovene.

Mazzotta O. (1991), *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *DLRI*.

Mengoni L. (1954), *Obbligazioni «di risultato» e obbligazioni «di mezzi» (studio critico)*, in *RDComm*, I.

Mengoni L. (1965), *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Aa.Vv.*, *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della Ceca*, Milano, Giuffrè.

Nogler L. (1990), *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, I.

Pedrazzoli M. (a cura di) (1989), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Bologna, Il Mulino.

Pélissier J. (1985), *La relation de travail atypique*, DS.

Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam.

Persiani M. (1972), *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in *Studi in onore di Francesco Santoro-Passarelli*, V, Napoli, Jovene.

Pेरulli A. (1992), *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè.

Pessi R. (1989), *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè.

Riva Sanseverino L. (1978), *Diritto del lavoro*¹³, Padova, Cedam.

Romagnoli U. (1967), *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, Giuffrè.

Romagnoli U. (1971), *Autorità e democrazia in azienda: teorie giuridico-politiche*, in *PD*.

Rusciano M. (1991), *Ripercussioni giuridiche delle «metamorfosi» del lavoro*, in *DL*, I.

Sala Chiri M. (1988), *Nuove tecnologie, nuovi lavoratori*, in *MGL*.

Santoni F. (1991), *Il lavoro atipico nelle direttive Cee: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia*, in *DRI*, 2.

Scognamiglio R. (1963), *Lezioni di diritto del lavoro*, Bari, Cacucci.

Scognamiglio R. (1990), *Lavoro subordinato (diritto del lavoro)*, in *Enc giur Trec*, XVIII.

Simitis S. (1990), *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *DLRI*.

Spagnuolo Vigorita L. (1961), *Studi sul diritto tedesco del lavoro*, Milano, Giuffrè.

Spagnuolo Vigorita L. (1967), *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, Morano.

Spagnuolo Vigorita L. (1986), *Subordinazione e impresa*, in *OGL*.

Spagnuolo Vigorita L. (1988), *Relazione*, in Deodato, Siniscalchi (1988).

Spagnuolo Vigorita L. (1989), *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in Pedrazzoli (1989).

Suppiej G. (1982), *Il rapporto di lavoro*, Padova, Cedam.

Tosi P. (1988), *Il personale direttivo tra subordinazione e autonomia*, in Deodato, Siniscalchi (1988).

Treu T. (1987), *I cinque cerchi della flessibilità*, in *PE*, n. 3.

Vardaro G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*.

Veneziani B. (1989), *Il lavoro e i lavori. Intervento*, in *LD*.

Vitali D. (1989), *Orientamenti giurisprudenziali in tema di lavoro subordinato*, in *RIDL*, II.

Weil S. (1952), *La condizione operaia*, Milano, Comunità.

Zoppoli A. (1993), *Managerialità, dirigenza e contratto di lavoro*, in *LD*.

Zoppoli L. (1991), *La corresponsività nel contratto di lavoro*, Napoli, Esi.

Qualità totale e subordinazione
Lorenzo Gaeta

Bibliografia

Il rapporto di lavoro dirigenziale nei sistemi di organizzazione aziendale ispirati alla “qualità totale”

Maria Teresa Salimbeni

Sommario

1. Premessa: i modelli produttivo-organizzativi fondati sulla qualità totale: ripercussioni sul tradizionale assetto del lavoro subordinato. **2.** Il diverso rapporto tra contratto di lavoro subordinato e organizzazione: la tipicità del contratto di lavoro dirigenziale si consolida. **3.** Una generale ridefinizione dei contenuti professionali. La tendenziale espansione della categoria dei dirigenti: osservazioni critiche. **4.** La valenza dei sistemi retributivi premianti e/o incentivanti nel rapporto di lavoro dirigenziale. **5.** Considerazioni conclusive.

1. Premessa: i modelli produttivo-organizzativi fondati sulla qualità totale: ripercussioni sul tradizionale assetto del lavoro subordinato.

Il recente sviluppo di sistemi di produzione ispirati alla c.d. qualità totale induce ad una riflessione circa l'incidenza che le trasformazioni in atto possono avere sulla configurazione tradizionale del rapporto di lavoro.

La problematica non è nuova per i giuslavoristi in quanto i mutamenti della realtà organizzativa industriale degli ultimi venti anni hanno già profondamente alterato l'impianto su cui si struttura la fattispecie tipica del lavoro subordinato e screditato il concetto della unità e della uniformità della fattispecie stessa.

Si pensi agli effetti della crisi economica degli anni '70 ed alle correlate istanze datoriali di flessibilità e deregolazione del tradizionale rapporto di lavoro dipendente o alla rivoluzione tecnologica degli anni '80 che ha profondamente diversificato contenuti e forma della prestazione lavorativa nell'impresa informatizzata rispetto al monolitico modello prefigurato dalla legislazione protettiva (Pisani, 1988).

La richiesta di destandardizzazione e di frantumazione del tipo legale lavoro subordinato (Ichino, 1989, p. 22 ss.) insieme con la messa in discussione di un'attuale valenza definitiva dei tradizionali indici della subordinazione (Ballestrero, 1987, p. 296), che ne sono seguite, hanno dato sostanza ad un intenso e vivace dibattito dottrinale (Ghera, 1988; Spagnuolo Vigorita, 1989; De Luca Tamajo, 1989; Mariucci, 1989; D'Antona, 1988). Il concetto di subordinazione è stato sottoposto ad una verifica circa la sua stessa “capacità dinamica di ambientazione in nuove situazioni di rapporti e in nuove condizioni organizzative” (Grandi, 1989, p. 16) e si sono affrontati i problemi di qualificazione giuridica che derivano dalle modificazioni morfologiche della prestazione lavorativa nel nuovo contesto industriale.

L'indagine intorno ai problemi tecnico-giuridici determinati dalla recente evoluzione dei sistemi di organizzazione verso forme integrate e partecipative si sovrappone a questo dibattito costituendone anche una naturale prosecuzione. Non si può, infatti, accedere a schematizzazioni e ad interpretazioni che tendano a differenziare artificialmente i fenomeni testé indicati.

Le trasformazioni produttivo-organizzative cui si è appena accennato non si collocano in ambiti temporalmente demarcati, ma si intersecano e si sovrappongono dando luogo ad uno sviluppo complesso ed articolato sul piano della realtà fattuale. Così le ripercussioni sul

Dirigenti e qualità

Maria Teresa Salimbeni

sistema giuslavoristico — consistenti nella tendenziale articolazione del tipo lavoro subordinato, nella differenziazione delle tutele e nel ripensamento sui ruoli e le qualifiche professionali tradizionali — si inseriscono in un complesso trend evolutivo in cui l'identità e la funzione del diritto del lavoro lentamente e costantemente si adeguano ai mutamenti socio-economici.

In questo senso, le problematiche indotte dai sistemi di gestione aziendale fondati sulla qualità vanno spiegate, ed analizzate, tenendo conto dell'intreccio tra innovazione tecnologica ed innovazione organizzativa e considerando la "varietà e la instabilità dell'organizzazione del lavoro ... oltre (che la) ... possibile convivenza nello stesso ambiente tecnologico di modelli organizzativi antitetici" (Perulli, 1989, p. 407).

Non è difficile constatare, infatti, che accanto a nuovi sistemi di qualificazione professionale/ripartizione di mansioni e a nuove formule collaborative convivono "modelli ispirati ad una logica funzionale di tipo gerarchico e tayloristico... a bassi livelli di partecipazione degli operatori" (Perulli, 1989, p. 408). Il che induce ad evitare generalizzazioni e facili scorciatoie interpretative nonché a ridimensionare letture troppo spinte in ordine alla inadeguatezza dell'attuale struttura normativa del rapporto di lavoro.

Le trasformazioni subite dal ruolo manageriale al cospetto delle nuove esperienze di gestione aziendale costituiscono un aspetto peculiare della suaccennata problematica.

Allo scopo di compiere alcune riflessioni su tale profilo e segnatamente di tentare una valutazione circa il grado di compatibilità delle mutate attribuzioni manageriali con la categoria professionale dei dirigenti delineatasi nel nostro ordinamento, appare opportuno preliminarmente indicare quali sono i punti di maggiore impatto tra nuova realtà produttiva e organizzazione del lavoro.

I sistemi di qualità totale si fondano su una concezione profondamente mutata sia dei rapporti tra i diversi soggetti operanti nella struttura produttiva, sia del rapporto tra singolo operatore e organizzazione complessiva nonché sulla preminente importanza strategica attribuita ad alcuni valori e risorse a discapito di altri.

Il cambiamento sociale ed economico degli ultimi anni ha comportato sul versante della produzione industriale, caratterizzata ormai dalla liberalizzazione dei mercati internazionali, l'emergere di istanze che si evidenziano, dal lato della domanda, in una richiesta di beni e servizi ad elevato contenuto qualitativo, dal lato dell'offerta, in una rapido adeguarsi al mutamento, attraverso programmi di riorganizzazione del processo produttivo e riqualificazione/ricomposizione delle mansioni in vista di una integrazione e polivalenza delle funzioni.

Nella sua strutturazione fondamentale la tipologia d'impresa che si va affermando assume connotati profondamente diversi dal passato anche recente. Dall'organizzazione del lavoro di tipo ford-tayloristico verticalizzata e rigida, diretta a massimizzare le economie di scala nella produzione di grande serie, si passa ad un modello produttivo flessibile orientato al perseguimento di obiettivi mutevoli, imposti da una domanda oscillante e qualitativamente selettiva. I principi informatori della nuova filosofia produttiva sono la qualità e la partecipazione attiva e responsabilizzata di tutti gli operatori della struttura la quale di conseguenza, si diverte verticalizza e si decentra assumendo una struttura c.d. a rete (Steri, 1992, p. 11). Ne derivano alcune importanti conseguenze: *la combinazione dei fattori produttivi* si incentra non più sulla ricerca del massimo risultato quantitativo, ma sul raggiungimento di una qualità che involga tutte le fasi del processo produttivo.

Vengono coinvolti nel processo qualitativo sia il fattore tecnologico sia il fattore umano, ma quest'ultimo assume un ruolo centrale. Se infatti le tecnologie informatiche nel decennio passato avevano alimentato l'illusione (o la preoccupazione) di uno sviluppo automatico e deterministico della produttività, accompagnato da un declinante valore dell'apporto umano, ad eccezione delle fasce più elevate di professionalità, nella fase attuale le stesse tecnologie costituiscono invece un importante supporto ad un nuovo utilizzo del potenziale umano, divenuto ormai determinante.

Si concede, e si richiede, ai lavoratori di controllare i processi, di partecipare all'attività di problem solving e al decision making, di erogare, pertanto, attività di pensiero e creativa, influenzando le decisioni di carattere operativo.

In questo contesto valore preminente assumono il controllo ed il coordinamento, essendo indispensabile che tutti gli apporti umani, ai vari livelli, vengano valutati in tempo reale e convogliati verso la realizzazione dell'obiettivo via via identificato.

Viene in ausilio la tecnologia, non più come mero elemento di labour saving ma come

strumento fondamentale di controllo della catena di qualità, di realizzazione del coordinamento umano e di circolazione delle conoscenze attraverso le tecniche di soft-ware.

Il lavoro umano diventa la risorsa più preziosa nella nuova cultura aziendale, e l'elemento sul quale si incentrano le manovre strategiche e di riorganizzazione del sistema produttivo. Esso, difatti, nella sua articolazione manageriale, professionale ed operativa registra le trasformazioni più profonde.

In questo senso vanno registrati: *un diverso rapporto tra contratto di lavoro e organizzazione; una ridefinizione dei contenuti professionali di tutte le mansioni* rispetto alla quale può divenire problematica la utilizzazione dei consueti criteri di classificazione del personale fondati sui tradizionali mestieri ben definiti e collocabili in uno specifico segmento del processo produttivo; *una tendenziale evoluzione dei sistemi remunerativi del lavoro subordinato verso forme partecipative e/o incentivanti*, maggiormente collegate alla quantità/qualità del lavoro prestato e al risultato finale dell'organizzazione.

La ripercussione dei nuovi modelli produttivi sugli assetti tradizionali del lavoro dipendente testé elencate, andranno esaminate non in un'ottica globale, ma nella più limitata prospettiva manageriale. Si porrà al centro dell'indagine la figura del dirigente in riferimento alla quale sembra opportuno, nell'attuale contesto, domandarsi se la stessa costituirà il punto di approdo di una nuova cultura e configurazione del lavoro nell'impresa e se, di conseguenza, la categoria sociale e giuridica che di essa è espressione sia destinata a perdere la sua connotazione di specialità di fronte ad un esproprio progressivo dei suoi tratti caratteristici ad opera di altre figure lavorative; o se, invece, la stessa si presti ancora a cogliere una fondamentale differenziazione all'interno del lavoro subordinato.

Dirigenti e qualità
Maria Teresa Salimbeni

2. Il diverso rapporto tra contratto di lavoro e organizzazione: la tipicità del contratto di lavoro dirigenziale si consolida.

Per quanto concerne il rapporto tra dirigente ed organizzazione va subito sottolineato che il passaggio da una struttura produttiva ed organizzativa sequenziale e segmentata ad una struttura integrata e partecipativa mette in crisi la tipica "collocazione" verticistica del dirigente.

Il venir meno, infatti, della meccanica e rigida tipologia organizzativa d'impresa fondata su un'articolazione dai forti connotati gerarchici e il progressivo realizzarsi di istanze di coordinamento di natura collegiale conducono a una svalutazione del criterio discrezionale della figura dirigenziale fondato sulla responsabilità esclusiva delle scelte strategiche.

L'immagine professionale del dirigente è quindi destinata, in un certo senso, a sbiadire nelle nuove forme di organizzazione partecipativa e flessibile dove alla verticalità dei poteri decisionali e delle conoscenze/scelte strategiche e alle responsabilità apicali si sostituiscono la circolarità delle informazioni, la condivisione degli obiettivi e, quindi, il consenso sulle scelte operative nonché l'assunzione delle responsabilità relative ai singoli obiettivi.

La ricerca della qualità, inoltre, impone una costante verifica della stessa sin dalla progettazione piuttosto che un semplice controllo ex post sul prodotto finale, dimodoché anche la funzione di controllo, così come quella direzionale, finisce per distribuirsi lungo tutta la scala della attività professionali presenti in azienda ulteriormente depauperando il bagaglio delle prerogative manageriali.

In questo nuovo approccio la qualità totale consente di raggiungere determinati obiettivi non attraverso un massiccio ricorso a controlli tecnico-burocratici, bensì grazie all'apporto personale di ogni membro del sistema azienda. "Questo ruolo di controllo del sistema produttivo attribuito al fattore umano si esplicita in tre dimensioni: un miglioramento incrementale dell'hardware, ovvero della struttura tecnica in senso stretto; una funzione di self-management del processo produttivo, in base all'assunto che i lavoratori che operano in reparto fanno meglio ciò che sta accadendo sulla linea di produzione e spesso hanno più informazioni sull'attività produttiva attuale degli stessi tecnici; un compito di self-inspection, con autorità e responsabilità di controllo sulla qualità dei prodotti" (Ambrosini, 1991, p. 50).

Accanto a questi apporti individuali di partecipazione integrata al sistema produttivo esistono forme di coinvolgimento collettivo che si realizzano attraverso la creazione di gruppi di lavoro: "Si tratta in effetti di modalità di lavoro in piccole subunità più o meno aperte e più o meno stabili (isola, task force, team di produzione, team tecnologico, area integrata), in cui si osservano, alternativamente o contemporaneamente, tendenze a una maggiore adattabilità/fungibilità, responsabilità, iniziativa, cooperazione, autoregolazione

Dirigenti e qualità*Maria Teresa Salimbeni*

nei ruoli dei componenti del gruppo, e del gruppo nel suo insieme, rispetto alla rigida divisione dei compiti, alla minuziosa prescrizione delle procedure, all'integrazione di tipo gerarchico-burocratico tipiche delle logiche organizzative tradizionali" (Regalia, 1993, p. 517).

I gruppi di lavoro c.d. circoli di qualità presentano, rispetto alle forme di lavoro organizzato per gruppi in genere, l'aspetto ulteriore di perseguire dichiaratamente l'obiettivo della qualità, attraverso l'individuazione, l'analisi e la risoluzione dei problemi riguardanti un'area di lavoro omogenea.

Essi sono stati introdotti anche in Italia, nei primi anni '80, sulla scorta delle esperienze giapponesi ed europee (Gran Bretagna, Francia) ed hanno costituito un tentativo di ottenere risultati di maggiore produttività in termini sia quantitativi che qualitativi, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi di impresa.

La vera ricchezza di questi strumenti, se inseriti in programmi più vasti volti al perseguimento della qualità totale ed improntati a logiche partecipative e non autocratiche risiede "nella capacità che essi possiedono di motivare le persone, di farle sentire compartecipi di un progetto, perché pienamente inserite in un canale comunicativo e di scambi di informazioni, di permettere loro di prendere decisioni operative..." (Noya, 1988, p. 16).

Esperienze di questo tipo, in un'ottica di tendenziale sviluppo delle stesse, mettono in crisi la tradizionale contrapposizione tra contratto di lavoro subordinato e organizzazione; contrapposizione tesa ad "...arginare la trasposizione (sul piano del rapporto individuale) delle esigenze dell'apparato produttivo e ... (ad) evitare così ogni pericolosa suggestione di intrinseca funzionalità del rapporto stesso al dato tecnico-organizzativo" (De Luca Tamajo, 1976, p. 105).

La posizione debitoria del lavoratore subordinato, secondo la configurazione antagonistica del rapporto tra contratto e organizzazione è estranea ad "ogni autonoma e spontanea tensione ... verso la realizzazione del risultato dell'organizzazione (Liso, 1982, p. 52; Zoppoli, 1993, p. 269), perché è solo l'esercizio del potere di supremazia, attraverso le disposizioni per l'esecuzione e il coordinamento della prestazione lavorativa a determinare, e dimensionare, la convergenza tra impegno obbligatorio e interesse al risultato finale dell'organizzazione produttiva (Liso, 1982, p. 59 ss.).

La subordinazione risulta, conseguentemente, caratterizzata da un facere necessariamente e puntualmente eterodeterminato e coordinato laddove l'individuazione degli obiettivi intermedi e finali dei comportamenti individuali necessari per la realizzazione del risultato finale è di competenza dell'imprenditore o di colui che è delegato ad esercitare il potere direttivo. La diversa intensità della partecipazione all'iter produttivo, richiesta ai lavoratori nei nuovi modelli organizzativi, innesta, invece, "...nella naturale logica antagonistica del rapporto di lavoro subordinato, spinte al coinvolgimento negli obiettivi dell'organizzazione" (Zoppoli, 1993, p. 276) ed inietta nel cuore stesso della subordinazione "elementi di marcata discrezionalità tecnico-operativa" (Perulli, 1989, p. 410).

Le conseguenze di tutto ciò consistono in una nuova rilevanza dell'elemento organizzativo all'interno del rapporto individuale di lavoro, e in un affievolirsi della valenza qualificatoria dell'elemento eterodirezione, ai fini della ricognizione del prototipo normativo lavoro subordinato.

Nella prospettiva del lavoro dirigenziale tali modifiche nella struttura e nell'atteggiarsi della prestazione lavorativa subordinata stanno a significare un progressivo offuscamento di taluni tratti di specialità della figura in esame.

La tradizionale e circoscritta "delega" di poteri imprenditoriali su cui si fonda in gran parte la ricostruzione della categoria in oggetto e che si basa sull'elevata specializzazione e competenza, diviene delega diffusa, impermeandosi sulla flessibilità e creatività di tutte le prestazioni lavorative.

In questo senso uno degli aspetti qualificanti la prestazione dirigenziale e cioè l'attribuzione di poteri d'iniziativa, di direzione e di controllo, tipici del datore di lavoro, al fine del perseguimento degli obiettivi (compartecipati) dell'impresa, viene a perdere il carattere di specialità che consentiva di collocare il dirigente in una posizione del tutto atipica all'interno del lavoro subordinato. Si può dire, forse un po' semplicisticamente, che la subordinazione, atteggiandosi più come "cooperazione" che come "soggezione" (Carinci, 1985, p. 203) acquista, nel suo complesso, caratteri "lato sensu" dirigenziali.

Pertanto appare quanto mai opportuno, nell'attuale contesto, affermare che la "managerialità" è "un modo di essere che caratterizza l'intera struttura produttiva ed i suoi

meccanismi d'azione; in tal senso, quindi è una qualità che ... permea l'organizzazione nella sua globalità e ne condiziona tutte le manifestazioni, dalle modalità di determinazione degli obiettivi alle tecniche di verifica dei risultati" (Zoppoli, 1993, p. 263).

Oltre a perdere di intensità dal punto di vista delle prerogative direttive e di controllo la prestazione di lavoro del dirigente si sgancia dal tradizionale modello organizzativo fondato sulla netta demarcazione tra ruoli di conoscenza (manager) e ruoli di mera esecuzione (managed).

Secondo questa concezione, propria del sistema ford-tayloristico, conoscere e fare possono essere separati, difatti i livelli manageriali di tipo gerarchico nascono per coordinare informazioni frammentate e limitate abilità.

Questa impostazione ha comportato un accentramento delle conoscenze tecnologiche e gestionali nei livelli dirigenziali. "Il processo di comunicazione interna all'impresa tradizionale rispecchia questa impostazione organizzativa: quello che importa è far pervenire ai diversi operatori aziendali istruzioni precise su cosa fare e su come, dove e quando operare. Tutto ciò che non è contenuto in queste istruzioni è di competenza dei livelli superiori" (Trabucchi, 1990, p. 18).

Nella nuova impresa fondata sulla partecipazione, mobilitazione delle energie e creatività di ogni operatore, la circolarità delle informazioni costituisce invece una condizione fondamentale di sviluppo. È necessario, quindi, che i lavoratori mobilitino verso l'alto i loro "saperi derivanti dall'esperienza diretta delle tecnologie, dei materiali e dei processi, per fornire un contributo attivo all'innovazione" (Ambrosini, 1989, p. 340) e che i dirigenti comunichino verso il basso le informazioni più importanti relative all'impresa, al suo mercato e ai suoi problemi, "con l'esplicito intento di rendere l'impresa comprensibile a tutti gli operatori ed elevare quindi il livello di consapevolezza delle situazioni aziendali" (Trabucchi, 1990, p. 20). Ne deriva che il "ruolo interno" del dirigente si "sostanzia in un'autorità sempre meno imposta e sempre più accettata da parte di persone che devono essere gestite, nell'ambito di strutture organizzative flessibili, e non guidate da un unico centro di competenza, e con uno stile di direzione sempre meno 'autocratico' e sempre più 'consultivo' tale da riuscire a coinvolgere tutti gli attori dell'impresa" (Panariello, 1990, p. 163).

A conclusione delle considerazioni esposte circa il diverso rapporto tra prestazione di lavoro subordinato e organizzazione e circa l'affievolirsi di alcune tipiche attribuzioni manageriali, deve affermarsi che, sostanzialmente, le modificazioni descritte non alterano il rapporto tra prestazione di lavoro dirigenziale ed organizzazione, laddove per organizzazione si intende l'assetto di interessi che caratterizza la posizione del datore di lavoro.

La specificità del tipo di lavoro dirigenziale risiede nel "contenuto gestorio" dello stesso e "negli elementi antagonisti che questo (contenuto) introduce all'interno dello schema tipico del lavoro subordinato" (Tosi, 1974, p. 152).

Il lavoro subordinato, infatti, è caratterizzato dall'antitesi rispetto all'interesse datoriale al risultato produttivo; la collaborazione diretta e immediata del dirigente all'attività imprenditoriale implica, invece, "una valutazione del regolamento contrattuale che privilegia il momento della convergenza di interessi piuttosto che quello della conflittualità" (Tosi, 1974, p. 155).

Se il dirigente, almeno nella versione più selettiva dell'alter ego elaborata dalla giurisprudenza, è il lavoratore che esplica la propria attività con larghi poteri discrezionali, con ampia autonomia e piena libertà di determinazione di scelte che influenzano l'intera vita dell'azienda o di un ramo importante di essa (1), ciò significa non soltanto che l'intervento del datore di lavoro non può andare oltre l'emanazione di direttive di massima o puramente programmatiche, ma anche e soprattutto che l'attività del dirigente è omogenea e allineata a quella dell'imprenditore essendo costituita, essenzialmente, da prerogative organizzative e direttive volte ad incidere sull'andamento dell'intero organismo aziendale.

Pertanto, poiché il contratto di lavoro attribuisce al dirigente l'essenziale funzione imprenditoriale di incidere sulle sorti dell'intera impresa, al dirigente stesso " ...non può non chiedersi la realizzazione dell'interesse ultimo dell'imprenditore, che coincide, senza alcun dubbio, con il risultato dell'intera organizzazione della produzione..." (Zoppoli, 1993, p. 296).

Ne consegue che l'organizzazione complessiva rileva direttamente nel programma negoziale, il quale non sarà volto a delimitare la sfera dei poteri datoriali in funzione della libertà

Dirigenti e qualità
Maria Teresa Salimbeni

(1) Tra le sentenze più recenti in tal senso: Cass. 12 dicembre 1989 n. 5509, in *Mass. Foro It.*, 1989; Cass. 20 agosto 1991 n. 8975, in *Mass. Foro It.*, 1991.

Dirigenti e qualità*Maria Teresa Salimbeni*

del lavoratore (secondo lo schema del lavoro subordinato) ma ad operare una sorta di distribuzione dei poteri volti al perseguimento di uno scopo che può considerarsi comune ad entrambi i contraenti (imprenditori e dirigente) (Zoppoli, 1993, p. 295 ss.).

Se la funzione tipica del dirigente è quella di raggiungere gli obiettivi aziendali, l'integrazione con i fini produttivi che la qualità totale richiede, valorizza al massimo il rapporto tra dirigente e complesso organizzativo esaltando la connotazione atipica del contratto di lavoro dirigenziale: l'identificazione o quanto meno la sovrapposizione tra interesse del datore di lavoro e interesse del lavoratore.

3. Una generale ridefinizione dei contenuti professionali. La tendenziale espansione della categoria dei dirigenti: osservazioni critiche.

Le osservazioni alquanto teoriche sulla accentuata rilevanza dell'organizzazione nell'assetto di interessi tipico del contratto di lavoro dirigenziale, lasciano il posto a considerazioni molto più pragmatiche allorché si passa ad analizzare il piano dell'incidenza, delle modificazioni produttive in atto, sul tradizionale sistema di classificazione dei lavoratori.

La mobilitazione delle risorse umane imposta dalla sfida della qualità viene a configurarsi nei termini di una elevata disponibilità dei lavoratori, a "...finalizzare consapevolmente il proprio comportamento attuativo dell'obbligazione lavorativa all'obiettivo di ottimizzazione dei risultati dell'impresa..." (Carabelli, 1991, p. 65).

Ciò comporta l'acquisizione di un nuovo concetto di professionalità connotato oltre che dalle specifiche competenze tecniche di base, dai caratteri della polivalenza e della flessibilità funzionale. La valutazione della prestazione lavorativa tende di conseguenza ad incentrarsi, in un contesto produttivo dinamico ed orientato da una domanda mutevole, sulla "capacità di padroneggiare segmenti allargati del processo produttivo, di apprendere rapidamente nuove mansioni o il funzionamento di nuove macchine, di saper gestire ruoli professionali più complessi" (Ambrosini, 1989, p. 334).

Ecco che allora "scompaiono chiarezza e stabilità di strutture entro cui ricoprire mansioni e posizioni chiare entro cui sviluppare una carriera prevedibile" (Perulli, 1989, p. 414) e si determina una rapida obsolescenza del tradizionale sistema di classificazione del personale fondato sui livelli di competenza, differenziati per qualifiche e categorie sulla base della rilevanza concreta delle mansioni statiche o su una generica valorizzazione dell'autonomia e della responsabilità (vedi la categoria dei dirigenti).

Il problema, che ne consegue, di pianificazione e riqualificazione della forza lavoro involge delle conseguenze di ordine pratico di non scarso rilievo, dal momento che l'inquadramento del lavoratore in una determinata categoria costituisce tuttora l'essenziale parametro di riferimento per la determinazione della concreta disciplina del rapporto.

Il discorso, applicato alla categoria dirigenziale, offre un duplice spunto di riflessione. Da un lato, l'attuale fluidità dei connotati tipici della categoria e la tendenziale proliferazione delle figure di dirigente rischiano di accentuarsi al cospetto del progressivo accedere delle prestazioni lavorative nella grande impresa ai caratteri di autonomia, informalità e polivalenza. Dall'altro lato la caratteristica connotazione in negativo della disciplina legale del lavoro dirigenziale, consistente nell'esclusione dall'ambito di applicazione di alcune rilevanti normative a carattere protettivo, richiede un'attenta valutazione circa la sussistenza, in ogni prestazione che si fregi degli attributi della managerialità, di quegli elementi che giustificano, in base alla ratio della singola disciplina, la non applicazione della stessa alla categoria dei dirigenti.

La figura del dirigente nel nostro ordinamento è la risultante di una integrazione complessa tra definizione legale, elaborazione giurisprudenziale, declaratorie contrattuali alle quali può aggiungersi il contributo derivante dalla prassi del riconoscimento formale attraverso l'attribuzione convenzionale della qualifica (Tosi, 1974, p. 46 ss.; Basenghi, 1991, p. 1 ss.). Sulla base dell'art. 2095 c.c. che nel prevedere la nota tricotomia distintiva dei prestatori di lavoro (dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati, operai), rimanda alle leggi speciali e alle norme corporative l'individuazione di requisiti di appartenenza, si è sviluppato un procedimento di qualificazione del tipo, all'interno del quale la giurisprudenza ha svolto un ruolo centrale. Questo sia perché essa, in pratica, ha assolto il compito di enucleare la nozione legale di dirigente in assenza di leggi speciali, sia perché la contrattazione collettiva raramente perviene a definizioni della qualifica dirigenziale, richiamandosi nella maggior parte dei casi, agli indici qualificatori elaborati dalla giurisprudenza, in un processo di continuo rinvio dall'una all'altra fonte.

L'individuazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei dirigenti che ne deriva appare fortemente irrigidita intorno al criterio prevalente "della funzione sostitutiva dell'imprenditore".

In base ad esso il dirigente viene definito come l'alter ego dell'imprenditore cui competono poteri di supremazia gerarchica sugli altri dipendenti e di autodeterminazione e la cui collaborazione appare connotata dal carattere spiccatamente fiduciario e da una subordinazione esclusiva e diretta nei confronti del datore di lavoro.

Gli sviluppi della realtà economica e produttiva con il conseguente emergere di nuove tipologie organizzative e strutturali dell'azienda, depotenziano il valore qualificatorio di alcuni indici, quali quelli della rappresentanza e dell'autonomia genericamente intesi, o quello del vincolo di dipendenza diretta dall'imprenditore; indici che assumono la piccola impresa come dato referente del contesto organizzativo in cui si svolge la prestazione. "Al contempo compaiono anche nuovi criteri che attribuiscono importanza alla partecipazione del dirigente al coordinamento delle attività generali" (Zoppoli, 1990, p. 125). Nello sviluppo, quindi, dell'elaborazione giurisprudenziale viene tendenzialmente ad assumere rilievo centrale un elemento che sembra assurgere a vero e proprio criterio descrittivo della immediata derivazione della figura dirigenziale da quella imprenditoriale: la possibilità di imprimere un indirizzo ed un orientamento all'attività di tutta l'azienda e di uno dei suoi rami principali, influenzano l'intero organismo aziendale (Zoppoli, 1990, p. 126). Si identifica, così, nella convergenza tra gli interessi sottostanti alla posizione dirigenziale e interessi del datore di lavoro il tratto tipizzante la posizione del dirigente; tratto che consentirà anche di attribuire una particolare valenza all'elemento fiduciario del relativo rapporto di lavoro (Tosi, 1974, p. 153) in funzione soprattutto di deroga alla disciplina di tutela contro il licenziamento individuale.

Non di meno il dato emergente dall'opera della giurisprudenza risulta, fino ai giorni nostri, estremamente elitario e restrittivo, non tenendo in conto l'emersione di figure che (seppure non investite di poteri direttivi o decisionali) nella valutazione dell'ambiente sociale e del lavoro appartengono al gruppo dirigenziale "o per il contenuto specializzato delle mansioni o per la funzione ausiliaria ma insostituibile che esplicano nei riguardi di organi propriamente direttivi" (Tosi, 1974, p. 80).

Cosicché accanto alla figura di dirigente tracciata dalla giurisprudenza, di alto profilo e fortemente selettiva, riferibile a quella élite usualmente definita top management, si staglia una varietà di posizioni differenziate che insieme compongono il quadro del complesso ruolo dirigenziale. In questa prospettiva di progressiva divaricazione tra la nozione giurisprudenziale unitaria dell'alter ego e modelli dirigenziali emergenti nella realtà organizzativa del lavoro si collocano sia un secondo orientamento della giurisprudenza volto a conferire valore primario alle declaratorie contrattuali nel procedimento di qualificazione del tipo (2) (Tosi, 1974, p. 60), sia la prassi del riconoscimento formale operato dal datore di lavoro consistente nell'attribuzione convenzionale della qualifica di dirigente (Tosi, 1974, p. 60).

"Per questa via la nozione monolitica di dirigente si scioglie aprendo spazi all'autonomia negoziale collettiva e alle dinamiche concrete dell'organizzazione imprenditoriale" (Lettieri, 1990, p. 174) in perfetta aderenza con i caratteri di ambiguità e complessità oggettiva del ruolo dirigenziale e in sintonia con la esigenza, esposta dall'art. 2095 c.c., 2° comma, di desumere la categoria "in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura d'impresa". Se la varietà del tipo trova un preciso riconoscimento da parte della giurisprudenza è pur vero però che, da un lato, i contratti collettivi sono alquanto indeterminati sul punto ricalcando sovente le definizioni giurisprudenziali, dall'altro, le ipotesi di riconoscimento convenzionale vengono svuotate di rilevanza giuridica qualificatoria allorché la giurisprudenza si riserva di disconoscere l'attribuzione della qualifica laddove — in riferimento a controversie che abbiano per oggetto tutele legali — il profilo effettivo delle mansioni svolte configuri, per la carenza di un effettivo potere direzionale, un'ipotesi di pseudo-dirigente (Tosi, 1974, cap. II; Liso 1977; Fabris, 1984; Vallebona, 1981) (3).

Da questi passaggi complessi legge-giurisprudenza-contratti, sulle cui implicazioni non ci si può ulteriormente soffermare, sembra essere derivata una fondamentale ripartizione nella categoria: top managers da un lato, ossia dirigenti posti al vertice delle posizioni di comando con prerogative di coordinamento e gestione delle risorse al massimo livello e quindi con

Dirigenti e qualità
Maria Teresa Salimbeni

(2) In questo senso: Cass. 9 giugno 1990 n. 5608, in *Mass. Foro It.*, 1990; Cass. 8 marzo 1990 n. 1877, in *Mass. Foro It.*, 1990.

(3) Al riguardo v. Cass. 29 gennaio 1989 n. 537, in *Mass. Foro It.*, 1989.

Dirigenti e qualità*Maria Teresa Salimbeni*

potere tanto ampio da incidere sulla vita dell'intera azienda, e restanti dirigenti dall'altro. In questa seconda fascia andrebbe collocata la dirigenza di staff o funzionale che si pone a lato dei vari livelli gerarchici direttamente investiti di compiti di responsabilità, determinando, talvolta con ampi poteri, i presupposti indispensabili per l'assunzione delle scelte generali, e la dirigenza tecnica, caratterizzata da conoscenze scientifiche altamente specialistiche o capacità operative peculiari, tali da apportare un contributo fondamentale e irrinunciabile all'attività dell'azienda (Tosi, 1974, p. 80; Zoppoli, 1990, p. 132.).

Sembra che nell'attuale contesto tecnologico/produttivo la fluidità e la dinamicità della categoria dirigenziale sia destinata ad accentuarsi. La concezione elitaria dell'alter ego, identificantesi con un livello dirigenziale di vertice non sarà toccato dall'evoluzione in atto e continuerà ad accorpate le prerogative di direzione strategica a livello economico ed organizzativo, mentre ai livelli inferiori si registrerà un movimento ascensionale, ossia una tendenziale espansione e proliferazione delle figure dirigenziali. Le nuove competenze richieste al personale, la flessibilità e l'adattabilità ai mutamenti della produzione, la capacità di organizzare la propria attività lavorativa ma anche di coordinarsi all'interno di gruppi di lavoro in un'ottica di condivisione degli obiettivi aziendali, in pratica lo sviluppo delle caratteristiche dell'autonomia e della compartecipazione all'interno di tutte le fasce professionali, significa diffusione della cultura manageriale, appropriazione di importanti attribuzioni manageriali da parte di altre categorie di lavoratori.

Se è vero allora che al di sotto del primo livello dirigenziale, il confine tra la sfera dei dirigenti e sfera più alta degli impiegati direttivi è sempre stata alquanto incerta e collegata alla prassi aziendale e alle esigenze di mercato e se è vero che "...le posizioni di lavoro (anche operaie e impiegatizie) nell'impresa (...) si manifestano sempre più in una progressione pressoché continua dal basso verso l'alto, nella quale è difficile se non impossibile determinare con sicurezza il gradino iniziale e quello terminale" (Tosi, 1974, p. 88), l'attuale riqualificazione del personale condurrà ad una richiesta sempre crescente di riconoscimento della qualifica di dirigente da parte di impiegati direttivi con elevata competenza professionale e poteri di coordinamento e comando su una quota di lavoratori sottordinati.

Accanto a questa tendenza espansiva, della categoria dirigenziale, si può considerare un altro possibile percorso evolutivo, non necessariamente alternativo.

È ragionevole, infatti, pensare che la sostituzione all'interno dell'impresa di relazioni di tipo gerarchico e piramidale con istanza di carattere collegiale, e l'emersione, anche all'interno delle altre categorie di lavoratori, dei tratti di autonomia, responsabilità e cointeressenza tipici della figura tradizionale di dirigente possa far scadere il valore discrezionale di un modello fondato sulla titolarità del potere direttivo e, in ragione anche della sempre crescente necessità di altissimo apporto tecnico e specialistico, conferire preminente importanza al contenuto tecnico delle mansioni cui finora sembra essere stata prestata scarsa attenzione ai fini della ricognizione della categoria dirigenziale. In tale prospettiva non sarà più, o non sarà più principalmente, l'aspetto gerarchico o quello della spiccata autonomia ed incidenza sull'attività di tutta l'azienda a caratterizzare il lavoro del dirigente ma i connotati di alta specializzazione tecnica delle mansioni, intorno ai quali tendono a svilupparsi posizioni apicali all'interno dell'organizzazione aziendale.

In una prospettiva di riorganizzazione dell'inquadramento dei lavoratori, il problema del trattamento normativo applicabile acquista nuovo rilievo. Ciò vale particolarmente per i dirigenti in relazione ai quali si è posta anche in passato la questione relativa alla fonte dalla quale attingere la nozione di dirigente cui si riferiscono le deroghe legali alle discipline di tutela del prestatore di lavoro (Tosi, 1974, p. 94 ss. e p. 155 ss.; Liso, 1977; Vallebona, 1981; Fabris, 1984). Sia che si ritenga che il riferimento debba essere individuato nella categoria legale ed oggettiva, quale risultante non da leggi speciali ma dall'elaborazione giurisprudenziale (Liso, 1977, p. 1127; Pera, 1972, p. 436-437), sia che, invece, si ritenga che "la categoria in questione sia destinata ad assumere — nella stessa logica dell'ordinamento — i connotati e i confini richiesti volta a volta dal particolare profilo da cui è riguardata la condizione di dirigenti" (Tosi, 1974, p. 94) è necessario, oggi più che mai, accedere ad un'interpretazione restrittiva delle leggi derogatorie ed in particolare dell'esclusione dalla disciplina limitativa dei licenziamenti (Zoppoli, 1990, p. 133).

Il diffondersi, infatti, di forme di partecipazione dei lavoratori ed un'intensificazione del contenuto della collaborazione ex art. 2094 c.c., sotto forma di ricaduta all'interno del vincolo obbligatorio di una certa quota del risultato finale dell'organizzazione, non valgono certo a dissimulare la conflittualità esistente nel rapporto di lavoro subordinato tra interesse datoriale e interesse del singolo lavoratore. Ecco perché, una tendenziale espansione della

categoria dirigenziale, nel senso che si è dianzi precisato, che non sia accompagnata da una contemporanea acquisizione, all'interno delle nuove figure, del carattere gestorio proprio della prestazione lavorativa dell'alter ego in senso stretto, ossia della convergenza di obiettivi tra dirigente e imprenditore, non consente una corrispondente espansione della sfera di esclusione dall'ambito operativo della legge sui licenziamenti individuali. È quanto mai appropriato, dunque, nell'attuale contesto accreditare di validità "la premessa metodologica secondo cui le norme che statuiscono specifici profili di disciplina mantengono la loro autonomia rispetto alle disposizioni definitorie, imponendo all'interprete di sottoporre a controllo la relazione di coincidenza tra le une e le altre, in dipendenza del contenuto e della ratio delle prime" (Tosi, 1974, pp. 94-95).

Ne discende che la disciplina sui licenziamenti individuali, così come la legge sull'orario di lavoro (r.d.l. 15 marzo 1923 n. 692) o la legge sul riposo settimanale e domenicale (l. 22 febbraio 1934 n. 370) andranno applicate nei confronti dei dirigenti intermedi e inferiori "per i quali non è possibile far ricorso né all'oggettiva diversità dagli altri lavoratori, né all'esistenza di un rapporto fiduciario" (Ballestrero, 1975, p. 310) "e che siano sforniti di diretta responsabilità e di poteri di organizzazione (...) e per contro assoggettati ad una rigida predeterminazione e al controllo del loro orario di lavoro" (Tosi, 1974, pp. 111-112) (4).

A margine di queste osservazioni circa le ripercussioni delle innovazioni organizzative sulla tradizionale configurazione del dirigente, va segnalata una diversa valutazione della funzione dirigenziale all'interno dell'impresa ispirata al modello della qualità totale. La risorsa dirigenziale, nel senso più moderno ed attuale di capacità manageriale, diviene fondamentale per lo sviluppo del nuovo progetto organizzativo, ed assume dimensioni specifiche. Una rilevanza precipua viene attribuita alla gestione delle risorse umane sia sotto l'aspetto della valutazione del personale, sia sotto l'aspetto dell'integrazione e del coinvolgimento motivazionale dei singoli dipendenti (Lucertini-Toscano, 1986).

In relazione al primo profilo viene in rilievo l'attività di selezione, di pianificazione e sviluppo del personale che richiede, in un sistema improntato al perseguimento di obiettivi di qualità totale, una elevata capacità di misurare il grado di compatibilità del singolo lavoratore con le caratteristiche professionali della posizione lavorativa in un'ottica di ottimizzazione del risultato della singola prestazione lavorativa e di integrazione funzionalizzata della stessa al contesto organizzativo (Gatta, 1990).

Con riguardo al secondo profilo emerge una dimensione particolare dell'attività manageriale: la capacità di comunicazione. "Oggi un'impresa gioca il suo futuro non solo definendo la propria strategia e il proprio rapporto con il mercato, ma anche sviluppando una forte capacità di dialogo con i suoi interlocutori" (Trabucchi, 1990, p. 15). Sul versante interno la comunicazione diviene una delle più importanti leve di gestione del personale sia perché consente di ottenere una interiorizzazione dei valori aziendali da parte dei dipendenti, sia perché costituisce lo strumento più idoneo a realizzare il consenso, inteso come disponibilità del personale a finalizzare consapevolmente il proprio comportamento agli obiettivi dell'impresa (Testa, 1991).

La capacità di ascoltare, motivare, negoziare nella relazione con i collaboratori diviene allora parte integrante delle competenze manageriali, arricchendo di nuova professionalità la categoria dirigenziale a tutti i livelli nei quali sia presente una sia pur minima attività di coordinamento delle risorse umane.

4. La valenza dei sistemi retributivi premianti e/o incentivanti nel rapporto di lavoro dirigenziale.

In una logica di rispondenza, diretta o indiretta, alla flessibilità produttiva e occupazionale richiesta dal sistema industriale si sono sviluppate recentemente forme di c.d. retribuzione flessibile che si pongono in rapporto di discontinuità rispetto alle analoghe esperienze passate. Se, infatti, alcune forme di retribuzione variabile, commisurate non al tempo ma, in linea principale, ai risultati della prestazione lavorativa e ai prodotti dell'azione aziendale (cottimo e partecipazione agli utili ex art. 2099 c.c.) si erano già diffuse nella prassi, esse

(4) In questa direzione si era già mossa, nel 1972, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 121 che dichiarava infondata la questione di costituzionalità dell'art. 10 legge 604/1966. La Corte aveva ritenuto di non poter escludere "...che, sempre nei limiti della compatibilità ed evidentemente in relazione alle note che caratterizzano la categoria dei dirigenti ed alle circostanze del singolo caso, possono valere per gli stessi le norme legislative dettate per gli impiegati". Per un commento di questa sentenza: Tosi, 1974, p. 132 ss.; Tinti, 1979, p. 1154 ss.).

Dirigenti e qualità*Maria Teresa Salimbeni*

erano ispirate ad obiettivi di massimizzazione ed erano concentrate su misuratori di quantità temporali-produttive (Carinci, 1990, p.9).

Nell'attuale fase la retribuzione variabile assume una connotazione diversa ispirata com'è ad una logica di coinvolgimento/identificazione del lavoratore con gli scopi, i valori e le strategie dell'impresa e di tendenziale realizzazione di una cointeressenza economica dei lavoratori medesimi alle fortune aziendali.

L'aspetto incentivante caratterizza in maniera prevalente le nuove forme di retribuzione flessibile le quali si specificano in istituti salariali molto diversi: "dai tradizionali cottimi individuali o collettivi, ai premi, individuali e di gruppo o d'impresa, legati ad indicatori che sono stati definiti di tipo "fisico" (ore di presenza, volume, qualità del prodotto, ecc.), o a quelli legati a indicatori di tipo "economico" (costi, fatturato, valore aggiunto, profitti, ecc.). Altre distinzioni utilizzate sono da un lato quella fra incentivi di prestazione (cottimi, premi legati alla presenza), incentivi di risultato (premi legati al raggiungimento di risultati predefiniti) incentivi di successo (legati a miglioramenti delle performances aziendali variamente definite)" (Regalia, 1993, p. 522).

Laddove però vengono privilegiati indicatori di tipo economico-aziendale, legati non alla produttività ma alla redditività dell'impresa (premi d'impresa in funzione della redditività, cioè dei profitti risultanti dal bilancio aziendale), sembra farsi più problematica l'influenza dei lavoratori sulle variabili rilevanti, ed il sistema di retribuzione flessibile che ne deriva risulta ispirato più che al principio dell'incentivazione a quello della compartecipazione al rischio di impresa, cui si collega anche la pratica delle agevolazioni nell'acquisto di azioni della società da parte dei dipendenti. Incentivazione e compartecipazione sono dunque alla base delle forme di retribuzione variabile.

Questi valori risultano fortemente omogenei alla concezione dell'impresa ispirata ai modelli della qualità totale, nella quale è insito, lo si è visto in precedenza, l'obiettivo della massima valorizzazione delle risorse umane in senso partecipativo ed in funzione di una ottimizzazione del risultato produttivo.

La retribuzione incentivante, in questa prospettiva, si volge a stimolare l'elemento della collaborazione, già presente peraltro nel vincolo della subordinazione (art. 2094 c.c.) (Scognamiglio, 1989, p. 312) inducendo il massimo impegno nel personale dipendente e nello stesso tempo, attraverso la spinta al conseguimento del miglior risultato produttivo, allarga l'area di sovrapposizione tra obiettivi individuali e obiettivi aziendali.

Sotto questi aspetti può rilevarsi una tendenza ad innestare nel rapporto di lavoro subordinato in genere, una forte motivazione a porsi in linea, anziché in conflitto, con gli interessi datoriali. All'inverso, parlare di una funzione di coinvolgimento degli incentivi, in relazione al lavoro dirigenziale, appare fortemente riduttivo. "Difatti la quota retributiva variabile nel lavoro manageriale sembra essere piuttosto l'elemento in cui si concretizza l'affinità di interessi esistenti tra datore di lavoro e lavoratore" (Zoppoli, 1991, p. 49); affinità che costituisce l'aspetto qualificante il rapporto di lavoro del dirigente.

La categoria dirigenziale è quella che meno delle altre sembra nuova a forme di incentivazione o partecipazione ai risultati aziendali ed anche ad altri meccanismi di tipo premiante, come i fringe benefits, che possono essere considerati "un premio di fedeltà, manifestazione di una reciproca lealtà e benevolenza" (Costa, 1989, p. 293).

Questo perché incentivi e sistemi premianti costituiscono l'altra faccia della medaglia dell'assunzione di potere e responsabilità e, quindi, fetta essenziale della retribuzione del manager (Zoppoli, 1991, p. 49).

In relazione a quei sistemi retributivi, che si possono far rientrare nella categoria della share economy, in quanto collegano la variabilità di parte della retribuzione alla redditività aziendale, si può osservare che gli stessi introducono nello schema del lavoro subordinato un elemento estraneo al tipo. La commisurazione, infatti, di una quota di retribuzione all'andamento dell'impresa rende partecipe il lavoratore del rischio dell'utilità del lavoro, la cui inerenza esclusiva alla posizione datoriale costituisce, invece, uno dei criteri di individuazione della tipica fattispecie lavoro subordinato.

Se per le categorie diverse da quella dirigenziale le suddette modifiche dell'assetto negoziale tendenti "ad accomunare l'orizzonte temporale del datore di lavoro e del lavoratore" (Zoppoli, 1991, p. 51) inducono a ripensare il concetto di subordinazione (D'Antona, 1988) per la categoria dei dirigenti il discorso va differenziato.

Sul punto specifico della ripartizione del rischio va notato che il sistema retributivo del dirigente non è estraneo ad una partecipazione al rischio dell'utilità finale del risultato produttivo. Esso infatti si fonda per una parte cospicua, su differenziali individuali legati

oltre che al grado di responsabilità e ai risultati perseguiti, al complessivo andamento dell'azienda in aderenza alla comunanza di interessi tra datore di lavoro e dirigente.

In questo modo il rischio proprio dell'imprenditore, viene a caratterizzare anche la posizione manageriale, in relazione alla quale va misurato in funzione del "nesso tra risultati e premi/punizioni" (Rugiadini, 1985, p. 136). È questa, un'ulteriore conferma della validità di una ricostruzione della categoria in esame come campo di convergenza di interessi dell'imprenditore e del lavoratore, in antitesi alla tradizionale contrapposizione presente nelle altre categorie.

Si può quindi concludere che la retribuzione incentivante e/o partecipativa segna il punto di massima emersione della rilevanza, all'interno del contratto di lavoro, dell'organizzazione, intesa come risultato produttivo complessivo.

Se tale rilevanza costituisce già aspetto caratterizzante la prestazione di lavoro dirigenziale, gli effetti più rilevanti della tendenza in atto, saranno allora da registrare principalmente altrove.

Dirigenti e qualità
Maria Teresa Salimbeni

5. Considerazioni conclusive.

L'articolazione e la complessità del contesto tecnico-organizzativo in cui si svolge la prestazione di lavoro se, da un lato, hanno determinato un'evoluzione della subordinazione e delle sue modalità espressive verso forme di cooperazione e autoregolazione accentuando, di conseguenza, anche la difficoltà di individuare precisi criteri discretivi tra le diverse categorie dei lavoratori, dall'altro, hanno riproposto istanze garantistiche nei confronti di un uso troppo flessibile e funzionalizzato agli interessi datoriali, della prestazione lavorativa. (Perulli, 1989, p. 403; Carabelli, 1991, p. 63 ss.).

Anche l'affermazione di un generale arricchimento dei contenuti professionali in seguito ai mutamenti organizzativi, va corretta, se è vero che da più parti si è osservato che essi hanno dato vita "ad una polarizzazione di figure lavorative... con la formazione da un lato di una ristretta area di lavori ad alta professionalità, ma dall'altro di una ben più ampia area di lavori con scarso contenuto professionale" (Carabelli, 1991, p. 64). Seppur mutati, i termini del rapporto di lavoro subordinato mantengono la loro identità che rispecchia il tipo di inserimento del lavoro salariato nell'impresa, e quindi, pur laddove è possibile registrare cambiamenti significativi nel senso di una migliore qualità del lavoro, sotto il profilo ambientale e di partecipazione individuale, da un punto di vista tecnico-giuridico non è consentita una archiviazione del social tipo lavoratore subordinato, né una svalutazione totale del complesso normativo relativo all'area del lavoro dipendente che continua ad essere caratterizzato dal conflitto con gli interessi imprenditoriali.

La stessa classificazione tradizionale dei lavoratori, sia pure con linee di demarcazione mobili, continua ad avere un suo significato. In questo senso la distinzione tra dirigenti ed altre categorie di lavoratori ha ancora un senso, così come la nozione di dirigente delineatasi nel nostro ordinamento può risultare ancora adeguata "tanto all'attuale contesto giuridico quanto a quello sociale", trattandosi soltanto di attribuirgli il suo reale e preciso significato deducendone le conseguenze. (Zoppoli, 1990, p. 153).

Una ipotizzabile espansione della categoria, pertanto, non sarà accompagnata da una corrispondente espansione delle deroghe alla disciplina di tutela.

Questa affermazione è in sintonia con l'attuale tendenza del diritto del lavoro che, da una parte, sembra voler espellere dal suo ambito segmenti rilevanti di lavoro subordinato che si caratterizzano sempre più come cooperazione, dall'altro continua però ad esercitare una "forza di attrazione verso ogni forma di lavoro destinata ad inserirsi con continuità all'intero di un'organizzazione produttiva" (Zoppoli, 1993, p. 284). Testimonianza di questa resistente capacità attrattiva, proprio nel campo del lavoro dirigenziale, sono i recenti interventi giurisprudenziali e normativi, volti ad estendere parte della disciplina contro i licenziamenti individuali, anche ai dirigenti (5).

(5) V. la sentenza della Corte Costituzionale n. 427 del 1989 sull'applicabilità delle garanzie previste nell'art. 7 legge 300/1970 anche al licenziamento disciplinare intimato nell'area del recesso ad nutum, e la legge n. 108 del 1990 che, negli artt. 2, II comma e 3, estende ai dirigenti, rispettivamente, la sanzione dell'inefficacia per il licenziamento non scritto e quella della nullità per il licenziamento discriminatorio. Su questi aspetti, in dottrina v.: De Luca Tamajo-D'Antona (a cura di), 1991, p. 133; Basenghi, 1991, cap. II; Galantino, 1991, p. 23; Amoroso, 1991, p. 151; Alleva-Ballestrero-Vallebona, 1990, p. 133.

Dirigenti e qualità

Maria Teresa Salimbeni

Il risultato di queste tendenze antitetiche potrà consistere in un formale riconoscimento dei caratteri di autonomia e responsabilità ad un numero sempre maggiore di lavoratori inquadrati nei più alti livelli impiegatizi, con conseguente attribuzione di qualifica dirigenziale. Per altro verso la concreta disciplina applicabile sarà desumibile dalle caratteristiche oggettive della prestazione, allontanandosi dal sistema garantistico del lavoro subordinato, tanto quanto sarà consentito dal grado di identificazione con la figura elitaria e selettiva di dirigente elaborata dalla giurisprudenza, che, per la sua caratteristica di tendenziale uniformità alle posizioni datoriali, si colloca con difficoltà nell'area della subordinazione.

Bibliografia

- Alleva P.-Ballestrero M.V.-Vallebona A.** (1990), *La Corte Costituzionale e i licenziamenti disciplinari. Le opinioni di: ...*, in *DLRI*, p. 133.
- Ambrosini M.** (1989), *Iniziativa manageriale e relazioni di lavoro*, in *RI*, p. 319.
- Ambrosini M.** (1991), *Coinvolgimento dei lavoratori e strategie del management*, in *Il Progetto*, p. 49.
- Amoroso G.** (1991), *Il licenziamento del dirigente d'azienda dopo la legge n. 108 del 1990*, in *DL*, p. 151.
- Ballestrero M.V.** (1975), *I licenziamenti*, Milano, A. Giuffrè.
- Basenghi F.** (1991), *Il licenziamento del dirigente*, Milano, A. Giuffrè.
- Carabelli U.** (1991) *Nuove regole per il lavoro e il sindacato*, in *Il Progetto*, p. 63.
- Carinci F.** (1985), *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in *DLRI*, p. 203.
- Carinci F.** (1990), *Flessibilità, retribuzione variabile e relazioni collettive*, in *RI*, n. 19, p. 3.
- Costa G.** (1989), *Remunerazione variabile, incentivazione e politiche retributive*, in *RI*, n. 18, p. 273.
- D'Antona M.** (1988), *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *RCDP*, p. 185.
- De Luca Tamajo R.** (1976), *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene.
- De Luca Tamajo R.** (1989), *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in *Lavoro Subordinato e dintorni*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, Il Mulino, p. 113.
- De Luca Tamajo R.-D'Antona M.** (a cura di) (1991), *Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 133.
- Fabris P.** (1984), *I dirigenti: un problema in via di soluzione?*, in *RGL*, p. 1113.
- Galantino L.** (1991), *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *DL*, p. 23.
- Gatta G.** (1990), *Qualità globale e valutazione del capitale umano*, in *IS*, n. 34, p. 8.
- Ghera E.** (1988), *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *DLRI*, p. 621.
- Grandi M.** (1989), *Intervento in Il lavoro e i lavori*, in *LD*, p. 16.
- Ichino P.** (1989), *Intervento in Il lavoro e i lavori*, in *LD*, p. 22.
- Lettieri A.** (1990), *La contrattazione della dirigenza privata nell'industria*, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'alberti, Bologna, Il Mulino, p. 1113.
- Liso F.** (1977), *Dirigenti di azienda, legge sui licenziamenti individuali e art. 2095 del codice civile: un problema interessante*, in *RGL*, p. 1113.
- Liso F.** (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, F. Angeli.
- Lucertini M.-Toscano F.** (1986), *La gestione delle risorse nelle aziende innovative*, in *IS*, n. 34., p. 8.
- Mariucci L.** (1989), *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, Il Mulino, p. 67.
- Noya A.** (1988), *La qualità: una sfida per l'impresa e per il sindacato*, in *IS*, n. 33, p. 11.
- Panariello F.** (1990), *Aspetti peculiari del rapporto di lavoro del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'Alberti, Bologna, Il Mulino, p. 141.
- Pera G.** (1972), *Dirigenti d'azienda, disciplina limitativa dei licenziamenti e statuto dei lavoratori*, in *OGL*, p. 429.
- Perulli A.** (1989), *Diritto del lavoro e flessibilità. Linee di ricerca*, in *LD*, p. 397.
- Pisani C.** (1988), *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, in *DLRI*, p. 293.
- Regalia I.** (1993), *Nuove forme di organizzazione e coinvolgimento diretto del lavoro in Italia*, in *LD*, p. 515.
- Rugiadini A.** (1985), *La managerialità nelle imprese italiane: tendenze e prospettive*, in *La managerialità nelle imprese italiane*, a cura di A. Rugiadini, Bologna, Il Mulino.
- Scognamiglio R.** (1989), *Retribuzione variabile in relazione ai risultati aziendali: profili giuridici*, in *RI*, n. 18, p. 307.
- Spagnuolo Vigorita L.** (1989), *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, Il Mulino, p. 93.

Steri F. (1992), *Itinerari della qualità totale: organizzazione e relazioni industriali*, in *LI*, n. 15-16, p. 9.

Testa F. (1991), *Evoluzione dei modelli culturali aziendali*, in *IS*, n. 16, p. 14.

Tinti A.R. (1979), *Il dirigente d'azienda nell'ultimo decennio: profili evolutivi*, in *RTDPC*, p. 1126.

Tosi P. (1974), *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Milano, F. Angeli.

Trabucchi R. (1990), *La comunicazione, elemento strategico nella cultura della qualità*, in *IS*, n. 19-20, p. 14.

Vallebona A. (1981), *La distinzione tra dirigente e pseudo-dirigente per l'applicabilità della tutela legale contro il licenziamento ingiustificato*, in *FI*, c. 832.

Zoppoli A. (1990), *Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'Alberti, Bologna, Il Mulino, p. 119.

Zoppoli A. (1991), *Incentivazione e lavoro manageriale: spunti per una ricerca*, in *DRI*, p. 47.

Zoppoli A. (1993), *Managerialità, dirigenza e contratto di lavoro*, in *LD*, p. 261.

Dirigenti e qualità
Maria Teresa Salimbeni

Bibliografia

Organizzazione degli orari di lavoro e qualità totale

Pietro Gremigni

Sommario

1. Premessa. **2.** Delimitazione del campo di indagine: la nozione di orario di lavoro e di tempo di lavoro. **3.** I modelli di organizzazione degli orari di lavoro. **4.** Innovazione tecnologica e modelli di orario. **5.** I principi della qualità totale e i modelli temporali. **5.1.** Il concetto di tempo nell'ambito della fabbrica integrata. **6.** Le esperienze negli altri Paesi. **7.** Verso nuovi modelli di orario. **7.1.** La nozione di orario di lavoro. **7.2.** Durata della prestazione. **7.3.** Le pause e i riposi intermedi. **7.4.** La distribuzione dell'orario di lavoro. **8.** Qualità totale, distribuzione dell'orario e nuovi interessi. **9.** Conclusioni.

1. Premessa.

La risposta delle imprese alla sfida legata all'introduzione della qualità totale, alla realizzazione della fabbrica integrata e alla globalizzazione dei mercati, passa innanzitutto attraverso una profonda revisione degli assetti organizzativi aziendali (Galvano, 1990).

La ricerca della qualità totale nell'ambito dei processi produttivi comporta, come è stato rimarcato nei diversi interventi su questa rivista, un radicale mutamento di mentalità da parte delle imprese innanzitutto, e dei lavoratori stessi in secondo luogo.

L'impresa moderna, tecnologicamente all'avanguardia, in competizione magari con altre realtà produttive presenti sui mercati esteri, di fronte ad una tendenziale omologazione dei servizi e dei prodotti e quindi ad un cliente sempre più esigente, deve puntare alla qualità dei processi produttivi attraverso due strade.

La prima deve essere imperniata adattando la struttura organizzativa alle esigenze esterne: i rapporti gerarchici tradizionali devono lasciare il passo a rapporti più elastici; i ruoli dei lavoratori devono essere rivisti in funzione del soddisfacimento del cliente.

In poche parole quello che il datore di lavoro deve privilegiare è il modello di azienda corta (Bellamio 1992), flessibile, il più possibile adattabile agli stimoli esterni.

Il secondo livello di intervento riguarda direttamente il personale che deve essere coinvolto nelle decisioni, deve trovare nuove e diverse motivazioni verso il lavoro, sentirsi parte indispensabile dei processi produttivi.

Si tratta forse di una rivoluzione "culturale" che si pone su di un piano grandemente diverso rispetto alla rivoluzione tecnologica degli anni ottanta, conseguenza diretta dell'automazione e della informatizzazione dei processi.

Si passa dalla fase dell'automazione spinta, della ricerca della competitività a bassi costi a quella del raggiungimento della qualità nei processi produttivi. Non che i primi due elementi decadano negli obiettivi delle imprese, ma diventano subordinati all'altro obiettivo principale della qualità.

Infatti il mondo industriale sembra essersi accorto in un non lontano passato che il perseguimento di politiche di rigida automazione non comportava sempre e comunque elevata qualità/bassi costi. In diverse situazioni aziendali la mancanza di progetti robusti, la

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

numerosità delle linee di produzione, le perdite per interferenze e per manutenzione, la crescente complessità del prodotto e infine l'accorciamento dei cicli di vita si sono rivelati fattori che hanno messo in crisi l'automazione spinta sino a livelli elevati (Guerci, 1993).

Le conseguenze legate all'introduzione di politiche di qualità totale sul piano organizzativo tendono sicuramente ad influenzare anche le politiche del tempo di lavoro e degli orari, come del resto dimostrato da esperienze concrete svolte in specifiche realtà aziendali.

Il duplice obiettivo di questo intervento è innanzitutto quello di verificare le possibili ricadute delle politiche improntate alla qualità totale sulle politiche aziendali del tempo di lavoro: come cercheremo di dimostrare più avanti nel corso della trattazione, con l'abbandono del rigido e immutabile modello di produzione taylorista il tempo di lavoro finisce per costituire oggetto di strategie organizzative, mediante azione sulle componenti principali dell'orario di lavoro.

In secondo luogo vedremo di verificare quali siano i vincoli e le incompatibilità che i modelli teorici ispirati ai principi della qualità totale, oltreché le concrete esperienze di applicazione aziendale, incontrano rispetto al quadro legale e contrattuale nel suo complesso, alla luce anche delle interpretazioni fornite dalla giurisprudenza.

2. Delimitazione del campo di indagine: la nozione di orario di lavoro e di tempo di lavoro.

Prima di procedere alla verifica dei rapporti tra politiche aziendali e politiche sugli orari e sul tempo di lavoro, occorre definire con esattezza entrambe le nozioni e delimitare il campo di indagine.

L'orario di lavoro non viene esattamente definito dalla legge, anche se dalle due norme cardine dell'attuale regime, e cioè il Regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 e l'art. 2107 del Codice civile, è possibile rilevare una nozione di orario di lavoro temporalmente limitata alla giornata e alla settimana lavorativa.

L'espressione orario di lavoro avrebbe una portata ristretta ad una connotazione dimensionale, ossia puramente quantitativa del lavoro dovuto e non ordinale, intesa come collocazione temporale nell'arco della giornata, della settimana o dell'anno (Ichino, 1984, 4). Ciò significa che la legge si preoccupa semplicemente di stabilire "quanto" il lavoratore deve lavorare in determinato arco temporale, non come e quando collocare e distribuire la prestazione lavorativa.

Nella realtà l'espressione "orario di lavoro" rappresenta uno strumento molto più duttile (Fondazione Seveso, 1985 p. 8), adattabile a seconda delle esigenze produttive e di lavoro e in grado di assumere diverse "forme": una determinata forma di orario rappresenta una modalità pratica di organizzazione del lavoro nell'azienda.

Un altro aspetto in cui si estrinseca l'orario di lavoro è legato alla velocità di esecuzione della prestazione lavorativa (Fondazione Seveso, 1985 p. 11): entrano in questa sfera le pause, i tempi di attesa, i ritmi ecc.

Il tempo di lavoro costituisce invece una nozione di portata ben più ampia rispetto a quella dell'orario: in assenza ovviamente di una precisa connotazione, il tempo di lavoro può essere definito come il periodo durante il quale il lavoratore presta la propria attività a favore del datore di lavoro. Esso racchiude innanzitutto l'arco di tempo compreso tra le altre due dimensioni temporali della vita umana: il tempo di studio e l'età del pensionamento.

Questa nozione però ne presuppone un'altra: la contrapposizione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, concetto quest'ultimo che possiamo far coincidere con la nozione giuridica di tempo di riposo. Il tempo di non lavoro comprende dal punto di vista sociale sia il cosiddetto "tempo libero" finalizzato alla realizzazione di attività personali del lavoratore da lui liberamente scelte, sia il tempo dedicato ad attività in un certo senso dovute, a causa ad esempio di impegni familiari, a spostamento o ad attività burocratiche (Tempia, 1993, 25).

Il concetto di riposo anche in questo caso, varia a seconda dell'unità temporale presa in considerazione: il riposo può essere inteso come pausa nel corso della prestazione lavorativa giornaliera, come intervallo di tempo tra le prestazioni di due giornate lavorative (riposo giornaliero), come riposo settimanale, annuale oppure come periodo di inattività lavorativa durante l'età pensionabile.

Anche nel caso dei riposi la legge compie una regolamentazione parziale: mentre non esiste una disciplina legale delle pause lavorative e del riposo giornaliero, la legge (22 febbraio 1934, n. 370) articola una tutela dettagliata del riposo settimanale e il Codice civile (Art.

2109) fissa dei principi generali, integrati dalla contrattazione collettiva sul riposo annuale. Appare evidente da questa sommaria ricostruzione dei concetti di orario e di tempo di lavoro che ci troviamo di fronte a due fenomeni che, pur strettamente intrecciati tra di loro, appartengono a piani diversi e subiscono il condizionamento di fattori esterni non collegati e spesso non riconducibili alla medesima origine.

L'organizzazione e l'articolazione del tempo di lavoro subisce continui cambiamenti sotto la spinta di fenomeni di ampia portata, come le innovazioni tecnologiche, la trasformazione dei settori produttivi, l'accresciuta mobilità delle popolazioni, il diffuso pendolarismo, i flussi migratori, il mutamento degli stili di vita, di consumo, l'aumento della domanda di tempo libero ecc.

L'entità dei cambiamenti varia inoltre da posto a posto, a seconda che si tratti di grossi agglomerati urbani o di piccoli centri (Tempia, 1993, 25).

Altre questioni contingenti e provvisorie possono concorrere al mutamento dell'articolazione complessiva del tempo di lavoro, spesso determinando situazioni di conflitto e fortemente in contraddizione tra di loro: si pensi soltanto all'attuale situazione di invecchiamento della popolazione contestualmente alla crisi recessiva in atto. Il primo aspetto comporta l'adozione di misure (peraltro già prese o in via di discussione avanzata) come l'innalzamento dell'età dell'obbligo scolastico e dell'età pensionabile. La crisi economica porta viceversa a sfruttare gli ammortizzatori sociali per favorire l'espulsione dei lavoratori in esubero dalle attività produttive per anticipare il loro collocamento in pensione. Ne sono un esempio i recenti provvedimenti in materia di pensionamenti anticipati e di mobilità "lunga".

Infine le stesse politiche e le manovre sugli orari di lavoro determinano conseguenze sul sistema generale del tempo di lavoro.

La questione sarà oggetto di approfondimento nel prossimo paragrafo. Basti per ora considerare che le tendenze in atto alla cosiddetta "destandardizzazione" degli orari di lavoro, ossia alla loro crescente diversificazione per esigenze sia da parte delle aziende che dei lavoratori comporta necessariamente dei riflessi sulla domanda di tempo libero da parte dei lavoratori e quindi delle conseguenze sulla domanda e offerta complessiva di tempo di lavoro in quei settori (si pensi soprattutto al terziario) investiti da una maggiore richiesta di servizi destinati al maggior tempo libero dei lavoratori.

La questione però, come vedremo, è molto più complessa e contraddittoria di quel che possa sembrare. Accanto ad un indubbio mutamento della gestione del tempo di lavoro assistiamo a forme di orari in apparente controtendenza e improntati a criteri di rigidità: ne è un esempio l'aumento in atto degli orari di fatto e il notevole incremento del lavoro straordinario.

Dall'insieme del quadro appena tratteggiato è possibile apporre i confini al presente intervento e delimitarne l'oggetto.

Da una parte abbiamo un progetto, un'idea, se vogliamo una filosofia che spinge le imprese ad adottare dei precisi comportamenti organizzativi.

Dall'altra sul versante dell'organizzazione del tempo di lavoro troviamo una situazione sociale già in gran parte matura ad accogliere innovazioni al regime degli orari, anche perché sensibilizzata nei confronti di nuovi valori e di diverse aspirazioni individuali.

Se quindi il terreno sembra essere fertile ad accogliere profonde innovazioni, non tutti i problemi possono dirsi risolti.

Resistenze possono venire dall'attuale diritto positivo e dalle tendenze della giurisprudenza: si tratta infatti di verificare fino a che punto i processi potenziali e concreti di riorganizzazione degli orari, frutto in quest'ultimo caso di esperienze reali, possano conciliarsi con la legge, la contrattazione collettiva e la prassi giurisprudenziale.

Si tratta di fare i conti con un sistema normativo vecchio nel suo impianto di fondo, anche se arricchito da piccole modifiche più o meno recenti (contratti part time e di solidarietà) e da un sistema di relazioni industriali scarsamente elastico, più attento a non alterare i rapporti di forza che sviluppare nuove condizioni di lavoro. La differenza in tal senso con alcune legislazioni straniere è parecchio significativa.

Questo aspetto debole del nostro sistema positivo può però rivelarsi a lungo andare il minore dei mali, soprattutto se ad esso dovessero contrapporsi imposizioni rigide di modelli standard di organizzazioni del lavoro, valide per qualsiasi realtà (Ichino, 1985b, 266). Si pensi, ad esempio, all'attuale dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro su base settimanale come risposta ai problemi della disoccupazione.

3. I modelli di organizzazione degli orari di lavoro.

Come abbiamo già accennato in precedenza è solo da pochi anni che gli orari di lavoro hanno costituito oggetto di strategie da parte aziendale e da parte dei lavoratori, entrambi consapevoli che le manovre sull'orario possa portare benefici sia agli uni che agli altri.

Nella società industriale, così come si è sviluppata a partire dal secolo scorso, non è mai esistita una politica del tempo di lavoro; o meglio la nozione di orario di lavoro ha seguito pari pari il modello di sviluppo imperniato sull'assimilazione delle teorie tayloristiche.

La "vecchia" società capitalistica si basava essenzialmente sulle attività industriali e, in secondo luogo, su prodotti in gran parte standardizzabili in quanto legati ad una domanda uniforme e poco differenziata. Ciò ha fatto sì che la produzione dei beni e quindi l'organizzazione produttiva fosse estremamente prevedibile, non soggetta a fluttuazioni o cambiamenti improvvisi. Conseguentemente "i cicli di produzione, la centralità degli impianti e le durate degli orari sono diventate i cardini di un'organizzazione del lavoro industriale che ha operato attraverso integrazioni di unità spazio/temporali contigue: si produce in modo da far lavorare contemporaneamente macchine e persone che si avvicinano secondo sequenze predeterminate" (Tempia, 1993, p. 20).

In questo contesto, caratterizzato da estrema rigidità, il lavoro subordinato costituisce la forma unica attraverso cui si realizza la prestazione lavorativa e l'orario di lavoro viene scandito da eventi fissi e immutabili e non risulta quasi per nulla articolato nell'ambito della stessa unità produttiva.

I fattori che hanno portato all'evoluzione di questa situazione sono diversi e complessi.

Volendo limitarci a compiere una sintesi delle principali cause possiamo senz'altro così schematizzarle:

- l'evoluzione dei mercati e la loro progressiva internazionalizzazione;
- le accresciute esigenze dal lato della domanda con la conseguente espansione e articolazione dei prodotti;
- il miglioramento dei trasporti e dello scambio di informazioni;
- l'introduzione di nuove tecnologie;
- l'accresciuto benessere della popolazione e il sorgere di nuove esigenze legate direttamente al concetto di tempo libero;
- quest'ultimo elemento ha, a sua volta, portato ad una "terziarizzazione" dell'economia e all'acquisizione in questi ultimi anni da parte di questo settore di rilevanti quote di personale in esubero espulso dall'industria.

Non ci soffermeremo ulteriormente su questi aspetti proprio per evitare eccessive semplificazioni: a noi basta trarre alcune prime conclusioni circa i rapporti tra questo nuovo modello di sviluppo e le politiche incentrate sull'orario di lavoro.

Il primo concetto che appare in tutta la sua evidenza è la progressiva incertezza in cui sono costrette ad operare le imprese, anche se paradossalmente l'evoluzione tecnologica con l'introduzione spinta dei processi di informatizzazione avrebbe dovuto portare ad un migliore governo delle informazioni.

L'incertezza e la situazione di indeterminatezza complessiva si riflette direttamente sulle strategie aziendali che devono essere in grado di rispondere adeguatamente alle diverse sfide potendo contare sull'estrema flessibilità della struttura produttiva e organizzativa.

Il vecchio modello tayloristico risulta pertanto decisamente superato e non più in grado di rispondere alle nuove esigenze; il governo del tempo di lavoro diventa fondamentalmente governo dell'articolazione e della collocazione temporale delle prestazioni, e non semplicemente, come in passato, garanzia di successione e di contemporaneità delle prestazioni lavorative stesse.

Le imprese hanno infatti avvertito l'esigenza fondamentale di sfruttare al massimo le capacità produttive e strumentalizzano l'orario di lavoro in questa direzione, puntando su orari atipici, elastici e diversificati in modo da coprire il periodo massimo di ciclo produttivo. Contemporaneamente a tutte queste trasformazioni, nell'ambito della stessa classe lavoratrice si assiste all'insorgere di un approccio diverso nei confronti degli orari, non più e non solo basato sulla difesa della durata massima della prestazione, ma orientato anch'esso verso una gestione del tempo lavorativo più duttile ed elastica.

Non necessariamente però di fronte a queste premesse, domanda e offerta di tempo di lavoro sono destinate ad incontrarsi: ciò deriva da tutta una serie di resistenze individuali da parte dei lavoratori stessi, per i quali le aspirazioni non sempre coincidono con la fattibilità concreta delle azioni, soprattutto per le difficoltà di coordinare il proprio tempo con quello

familiare e sociale. In secondo luogo resistenze sono rinvenibili da parte sindacale sia per un'inveterata difficoltà di accettare modelli flessibili e quindi poco governabili con i tradizionali strumenti di controllo sindacale, sia, come vedremo più avanti, per il rischio di un venir meno della loro funzione centrale di tutela degli interessi dei lavoratori che le nuove forme di gestione degli orari porta con sé.

Infine un terzo livello di resistenza può essere riscontrato a livello delle imprese. Infatti secondo alcune opinioni (Capecchi, 1988, 70) la flessibilità di cui hanno bisogno le aziende è di tre tipi: flessibilità "numerica" intesa come possibilità di aumentare o diminuire con rapidità e senza troppi vincoli i dipendenti (assunzione e licenziamento); flessibilità "funzionale" intesa come possibilità di mutare la posizione professionale del lavoratore (mansioni e trasferimento); flessibilità "finanziaria", ossia possibilità di cambiare rapidamente la retribuzione e il costo del lavoro. Tutte le altre scelte strategiche imprenditoriali, compresa quella degli orari di lavoro, sarebbero strettamente dipendenti alle tre flessibilità sopra menzionate.

Questa posizione, che comunque ci riserviamo di approfondire successivamente avendo a disposizione ulteriori elementi di analisi, starebbe a dimostrare che in realtà da parte imprenditoriale non esisterebbe una politica autonoma degli orari.

Questa posizione, pur consapevole della necessità di non trarre conclusioni affrettate, ci trova sostanzialmente consenzienti e desiderosi di approfondire se con il modello di *Total quality* o di fabbrica integrata abbia ancora fondamento.

**Orari di lavoro e
qualità**
Pietro Gremigni

4. L'innovazione tecnologica e i modelli di orario.

Accanto agli incrementi di produttività, gli effetti che sul lungo periodo l'innovazione tecnologica è in grado di produrre consistono in una diminuzione del tempo dedicato al lavoro (Gasparini, 1985, 103): le macchine finiscono infatti per diminuire e in certi casi sostituirsi all'intervento dell'uomo permettendogli di liberare parte del suo tempo di lavoro a favore del tempo libero.

Per contro però la tecnologia non è riuscita ad apportare consistenti cambiamenti sull'intensità o durata della prestazione lavorativa; è vero che si è determinato un'arricchimento delle tipologie di orario, ma sono altresì aumentati i ritmi e le cadenze, i turni, il lavoro notturno, gli straordinari ecc. e quindi non si è determinata quella "liberazione" dal tempo di lavoro auspicata.

L'analisi dei modelli di orario indotti dall'innovazione tecnologica può essere schematicamente suddivisa in due parti: nella prima la verifica verrà condotta a livello di disciplina legale e contrattuale; nella seconda parte si prenderanno in considerazione alcune esperienze al livello di contrattazione aziendale.

Le principali novità introdotte dall'intervento della legislazione e della contrattazione collettiva si possono sinteticamente riassumere nelle seguenti manifestazioni: riduzione degli orari di lavoro, distribuzione del tempo di lavoro e lavoro a tempo parziale.

a) La riduzione dell'orario di lavoro rappresenta l'elemento di maggior frizione relativo alle politiche sugli orari di questi ultimi anni, su cui si è sviluppato intenso il dibattito nell'ambito delle relazioni industriali. La questione della riduzione degli orari ha subito vicende alterne legate sicuramente alla congiuntura economica del Paese, con la conseguenza che, dopo un periodo di intensa discussione avviata nella seconda metà degli anni ottanta, ultimamente l'attenzione dei commentatori si era spostata su altre questioni. In questi ultimi mesi infine si assiste ad un ritorno sulla scena del dibattito sulla riduzione di orario, principalmente in chiave di risposta alla recessione economica in atto.

Occorre però chiarire che, dal punto di vista tecnico, per riduzione dell'orario di lavoro si possono intendere due cose a seconda dello strumento giuridico adoperato per realizzarla: da una parte abbiamo la cosiddetta riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, concordata in quasi tutti i contratti collettivi di lavoro, in base alla quale i lavoratori hanno diritto, a parità di retribuzione, alla riduzione delle ore lavorative, secondo modalità generalmente da concordarsi a livello aziendale. Questo strumento nato per favorire miglioramenti alla qualità della vita dei lavoratori e per far fronte a crisi occupazionali, ha sostanzialmente fallito il suo obiettivo soprattutto per l'opposizione manifestata da parte della classe imprenditoriale e per la scarsa originalità con cui essa viene realizzata a livello aziendale. Le forti resistenze aziendali alla riduzione generalizzata dovute ai vincoli di produttività, alla competizione internazionale e all'utilizzo degli impianti hanno prodotto forme di riduzione scarsamente incidenti su qualsiasi tipo di risultato e concretizzatesi quasi generalmente in un'aumento del numero di giorni di ferie a disposizione. La riduzione di orario in questi

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

termini non ha quasi mai costituito uno strumento strategico per le politiche aziendali, nè un mezzo per il miglioramento della vita dei lavoratori.

Il secondo strumento legislativamente previsto (artt. 1 e 2 della legge 863/84 e ora art. 5 della legge 236/93) di riduzione degli orari è quello dei contratti di solidarietà, nelle due forme previste di gestione degli esuberanti e di incremento dell'occupazione.

Si tratta di uno strumento potenzialmente in grado di offrire parecchie opportunità alle imprese per una gestione flessibile della manodopera, come è del resto dimostrato da recenti indagini in merito (AA.VV., 1993, 43), anche se il suo utilizzo è stato diretto alla gestione delle eccedenze di personale e quindi come sistema di integrazione salariale.

Spostando l'analisi dal terreno normativo a quello di realizzazione pratica a livello aziendale finiamo per scoprire una maggiore articolazione delle esperienze di riduzione di orario.

Da uno studio specifico sulla questione (Fondazione Seveso) si evince come soprattutto nei comparti chimici e del commercio le ore di riduzione di orario a disposizione vengono concentrate o su alcuni giorni della settimana (uscita anticipata al venerdì) oppure su tutti i giorni della settimana concentrati però su determinate parti dell'anno: il risultato è sì quello di una diminuzione dell'utilizzo degli impianti, però in corrispondenza di periodi di "bassa stagione" caratterizzati da una minore domanda.

In altri casi le riduzioni di orario hanno riguardato i turni a ciclo continuo o semicontinuo, con l'inserimento di ulteriori cinque giornate di riduzione, come nel settore chimico, e l'incremento degli organici necessari nelle squadre di produzione.

Nei casi sopra descritti si può assistere in definitiva alla realizzazione di vere e proprie manovre sull'orario di lavoro con effetti di tipo organizzativo/produttivo, attraverso la leva della riduzione degli orari.

b) La questione della distribuzione dell'orario di lavoro ha giocato a partire dagli anni '80 un ruolo centrale nell'ambito delle politiche di flessibilità, soprattutto attraverso un ruolo attivamente svolto dalla contrattazione aziendale. Vedremo più avanti le diverse ragioni che hanno pesato a favore di questa scelta; sta di fatto che una forte spinta al processo di destandardizzazione degli orari è venuta proprio dalla varietà di soluzioni escogitate nella collocazione temporale della prestazione lavorativa: è aumentato il ricorso al lavoro notturno, a quello domenicale e festivo; sono incrementati di conseguenza i turni, in particolare quelli a ciclo continuo, nelle diverse gamme e tipologie ecc.

Questo fenomeno ha determinato, come vedremo oltre, la polverizzazione dei rapporti di lavoro, l'accentuazione delle forme di contrattazione individuale degli orari su quella collettiva, finendo per svilire il ruolo dell'autonomia collettiva medesima.

c) I contratti a tempo parziale costituiscono la riforma di origine legale più significativa in tema di orario di lavoro in quest'ultimi anni, benché l'impianto complessivo della legge istitutiva lasci trasparire luci e ombre (Ichino, 1985b, 246), pur costituendo un tentativo di ridisegnare la nozione di tempo di lavoro e di introdurre di fatto una forma di orario alternativa rispetto a quella "normale".

La caratteristica principale del lavoro part time dovrebbe essere costituita dalla sua intrinseca flessibilità, sia per le diverse tipologie realizzabili (orizzontale, verticale, ciclico ecc.), sia per l'elasticità con la quale è possibile distribuire la durata della prestazione nell'arco dell'unità di tempo presa in considerazione. Sembra assodato in dottrina il fatto che la legge lasci libere le parti di fissare una distribuzione di orario non rigida e precostituita, ma adattabile a seconda delle esigenze dell'una o dell'altra parte (Ichino, 1987, 80).

Nell'ambito del filone inerente il lavoro a tempo parziale sono fiorite per opera soprattutto della contrattazione individuale forme non regolamentate di rapporti non a tempo pieno di derivazione soprattutto nord americana: è il caso del cosiddetto *job sharing*.

Con questa forma di rapporto due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione di lavoro subordinato, corrispondente ad una prestazione a tempo pieno, con piena libertà di distribuirsi tra loro l'orario di lavoro (Ichino, 1987, 94) (1).

note

(1) In Italia il Job sharing costituisce una forma presente in alcune realtà aziendali soprattutto a livello sperimentale; si pensi all'accordo sottoscritto alla Benetton che ha tra l'altro mobilitato l'attenzione della stampa non specialista.

Si rinvia per un commento all'articolo di L. Robustelli, *Una nuova flessibilità*, in *Nuova Rassegna sindacale*, 1989, 29.

In Francia esiste la figura, la cui legittimità viene messa in discussione in dottrina, del *contrat de commandite* con il quale un gruppo di lavoratori si impegna a fornire una certa prestazione entro un determinato lasso di tempo.

In Germania il Job sharing è disciplinato dalla legge fin dal 1985.

Un altro esempio di applicazione flessibile del contratto a tempo parziale è quello che permette al lavoratore di cumulare due contratti part time alle dipendenze di due distinte aziende, che abbiano stipulato una apposita convenzione e che possano gestire il rapporto secondo le diverse punte stagionali (2).

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

5. I principi della qualità totale e i modelli temporali.

Occorre premettere con estrema chiarezza che l'analisi che ci accingiamo a compiere, dapprima sul piano socio organizzativo e poi su quello giuridico, circa i possibili riflessi delle politiche di qualità totale sui modelli di orario, non si avvale di una base empirica e sperimentale molto ampia; anzi, al contrario, le esperienze in tal senso sono scarse oppure limitate nel loro ambito ad alcuni marginali aspetti delle politiche del tempo di lavoro.

Anche le stesse ricerche teoriche sull'argomento sembrano segnare il passo, risultando essere più orientate verso l'approfondimento di altre tematiche sulla qualità totale, ampiamente trattate nelle ricerche apparse su questo e sul precedente numero della Rivista.

Fatta questa doverosa premessa, l'analisi e le eventuali conclusioni che ci sentiamo di compiere comunque sull'argomento riguardano in progressione i seguenti aspetti:

- le ricadute che l'idea qualità totale può avere sulla "cultura" e sulla "filosofia" dell'organizzazione del lavoro;
- le conseguenze possibili e quelle empiricamente realizzatesi sull'orario di lavoro; - la compatibilità dei "modelli di orario" così individuati al precedente punto della ricerca rispetto al diritto positivo e ai modelli giurisprudenziali.

5.1. Il concetto di tempo nell'ambito della fabbrica integrata.

Abbiamo visto all'inizio di questo intervento come il concetto essenziale che ruota intorno all'intera filosofia dell'organizzazione del lavoro nell'ambito di una azienda che sia spinta verso il raggiungimento della qualità totale, è il concetto di flessibilità. Abbiamo anche visto quali siano i diversi significati da attribuire al termine flessibilità rispetto agli strumenti giuslavoristici; esistono nel contempo altri significati in relazione agli obiettivi strategici ed organizzativi dell'azienda. Vi può essere flessibilità strategica, intesa come capacità dell'impresa di adattarsi ai cambiamenti esterni modificando le proprie strategie; c'è poi la flessibilità strutturale, in cui l'impresa muta le sue strutture senza però modificarne la filosofia; quella operativa che è la capacità dell'impresa di ridimensionarsi in funzione delle nuove esigenze di mercato; e infine, ma non ultima in ordine di importanza, la flessibilità culturale dell'impresa che la rende capace di accettare in maniera aperta i cambiamenti indotti dall'esterno e di mettere mano alla struttura organizzativa e ai processi tecnologici per adeguarsi alle nuove realtà (Butera, 1984).

La stessa mentalità e lo stesso approccio al lavoro da parte dei lavoratori in un'ottica di questo tipo è destinata a cambiare: l'obiettivo della qualità deve spingere l'azienda verso un sempre maggior coinvolgimento del lavoratore e quindi far sentire il lavoro sempre meno come una costrizione e sempre più come una scelta. Questa affermazione, contenuta nei principali manuali sulla qualità totale (Galgano, 1990) e al di là della forte carica retorica in essa contenuta, esprime il concetto che la flessibilità rispetto alla prestazione lavorativa si esprima nella adattabilità del lavoratore alle esigenze dei processi produttivi e nella sua capacità di cambiare rapidamente. Rispetto alla specifica organizzazione del lavoro e ai rapporti giuridici conseguenti, questi aspetti si potranno riflettere nell'incremento di occupazioni atipiche sganciate dall'unità temporale e spaziale costituita dall'impresa (lavoro interinale, telelavoro ecc.), ma anche, come vedremo, da un'organizzazione interna all'impresa in cui i confini tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro sfumano sempre più (Scarpitti, 1991, 12).

In ogni caso la chiave di volta della strategia della flessibilità, sia nell'ottica aziendale che in quella del lavoratore, è la diversa considerazione del fattore tempo: quest'ultimo dovrà

(2) È il caso della convenzione stipulata tra le Industrie Poretti (produzione di birra con punte stagionali di attività in primavera ed estate e la Bulgheroni Spa (produzione cioccolato con punte stagionali in autunno ed inverno): Chiesi, *Politiche del tempo, metodi di ricerca e strumenti di intervento*, IRES Lombardia, p. 19.

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

essere considerato come una risorsa anch'essa da sfruttare al pari delle altre e non più come un dato imposto e scandito dai ritmi delle macchine.

“Nei sistemi automatizzati lo scopo è quello del funzionamento autonomo di una sequenza più o meno complessa di operazioni secondo un programma predeterminato: non è richiesto l'intervento umano. Viceversa un sistema integrato ha l'obiettivo di render interdipendente ciò che avviene nelle diverse fasi del processo produttivo e di apportare, momento per momento, quelle correzioni che si rendono necessarie per minimizzare il costo totale di produzione” (Paracone, 1988a, 10).

Appare evidente da questa affermazione riportata integralmente, come non sia più la macchina *soltanto* a scandire i tempi, ma allo stesso modo della macchina anche il fattore umano che ha il compito di controllare i processi produttivi, di intervenire e di risolvere i problemi che dovessero insorgere.

Rimanendo sempre nell'ambito delle tecniche di razionalizzazione dei tempi di lavoro e di riduzione al minimo degli sprechi non possiamo a questo punto non parlare della tecnica produttiva del just-in-time (JIT).

Con il sistema JIT l'azienda si pone l'obiettivo di far avanzare il sistema produttivo, mediante la riduzione delle scorte di magazzino o, addirittura, mediante il loro progressivo azzeramento. Si tratta di un meccanismo che deve essere inquadrato nell'ambito di un sistema complessivo di Qualità globale e sottintende lo scopo di ridurre la sovrapproduzione, lo spreco di tempo alle macchine, nelle lavorazioni e nel mantenere le scorte (Imai, 1986, 118 e s.; Brandolese, 1993).

Il sistema JIT si basa inoltre su due contrapposti meccanismi: il primo consiste nel rendere regolari i flussi produttivi e le diverse cadenze all'interno di ciascun “anello”; il secondo, detto di retroazione, prevede l'intervento dei lavoratori nell'apportare degli interventi correttivi ad eventuali modificazioni del flusso, derivanti da incremento o diminuzione della domanda. L'intervento dei lavoratori in questa seconda fase deve essere effettuato tempestivamente e in tempo reale su tutta la catena produttiva.

Un altro importante tassello per poter comprendere quale possa essere il modello di flessibilità ottimale nella fabbrica integrata è quello dell'assetto complessivo dell'organizzazione del lavoro che graviterà intorno all'impresa. È infatti evidente che da una serie di fattori quali l'orientamento delle professioni, il tipo di mansioni richieste, e il livello di adattamento produttivo (ossia la capacità e la disponibilità a passare da un lavoro all'altro), dipende in gran parte anche l'organizzazione temporale del lavoro e cioè quale tipo di flessibilità potrà essere richiesta al lavoratore rispetto al tempo di lavoro.

Un ultimo fattore, infine, di non poco conto è costituito dalle relazioni industriali: si tratta cioè di verificare se il ruolo che la legge e la giurisprudenza assegnano alle organizzazioni sindacali nella contrattazione degli orari possa costituire un ostacolo alle politiche aziendali orientate verso la qualità totale o viceversa un prezioso strumento.

6. Le esperienze negli altri Paesi.

Prima di entrare nel vivo dell'analisi tecnica sui modelli di orario fattibili in un sistema che potremmo definire di “nuova flessibilità”, è forse opportuno fare alcuni richiami sommari alle esperienze giuridiche di altri Paesi in cui la legislazione sulla flessibilità degli orari è più avanzata (Francia), oppure dove le esperienze di adeguamento alla qualità totale è ampiamente inserita nella cultura di impresa (Giappone).

In tutte le esperienze giuridiche dei principali paesi “occidentali” il dato comune è costituito da un ampio ricorso alla gestione flessibile del tempo di lavoro, attraverso specifici interventi soprattutto di tipo legislativo.

Nell'ambito dell'esperienza francese sono da segnalare diversi sistemi tecnici relativi all'orario di lavoro atti a incentivare la flessibilità dell'impiego della manodopera (Franco, 1990, 17).

Il principale è senz'altro costituito dalla modulazione dell'orario di lavoro che consiste nella possibilità di variare “la durata settimanale di lavoro ... su tutto o una parte dell'anno a condizione che nell'anno tale durata non ecceda in media le trentanove ore per settimana lavorativa” (art. L. 212-8 cod. trav.). Particolare risulta il sistema congegnato dalla legge del 19 gennaio 1987 per disciplinare le ore di lavoro prestate oltre le 39 settimanali. Un primo sistema non considera le ore di lavoro prestate in più rispetto alle 39 ore come *heures supplémentaires*, ossia come pacchetto di ore di cui il datore di lavoro può disporre legalmente, benché eccedenti la durata legale massima.

Con un secondo meccanismo, le ore in eccesso, oltre al beneficio descritto in precedenza, non permettono al lavoratore nè il diritto alle maggiorazioni salariali, nè ai riposi compensativi. In definitiva le ore prestate in più rispetto alle 39 ore nell'ambito della settimana, non sono *heures supplémentaires*; quest'ultime scatteranno quando alla fine del periodo di modulazione risulteranno delle ore in esubero rispetto alla media annua di 39 ore settimanali.

Il ciclo costituisce invece un'altra modalità di realizzazione di orari flessibili. Esso consiste in un breve periodo, multiplo della settimana (con un massimo di 12 settimane), durante il quale l'orario può superare il limite delle 39 ore, con possibile compensazione nel periodo rimanente, fino a che la media delle ore complessive sia pari a 39 ore alla settimana (art. L. 212-5, u. c., cod. trav.).

Un'ultima modalità di gestione degli orari si traduce nell'istituto del recupero delle ore perse collettivamente, a causa, ad esempio, di fattori accidentali, per inventario di fine anno oppure per un ponte lavorativo. In questi casi il datore di lavoro può unilateralmente (a differenza della modulazione e del ciclo che presuppongono una contrattazione collettiva), recuperare le ore di lavoro perse nei dodici mesi precedenti o successivi la perdita, con l'unica condizione che il recupero non comporti un incremento dell'orario di lavoro oltre un'ora al giorno e otto ore alla settimana (art. D. 212-2, c. 2, cod. trav.).

I decreti di attuazione della suddetta legge del '36 prevedono tre modalità di distribuzione dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro: uno consiste nel ripartire il lavoro effettivo su 8 ore al giorno per 5 giorni con riposo il sabato o il lunedì; con un secondo sistema il lavoro effettivo viene circoscritto a 6 ore e 45 minuti per giorno lavorativo. L'ultimo sistema consente al datore di ripartire in maniera diseguale l'orario tra i giorni della settimana in modo da permettere una mezza giornata di riposo settimanale.

In Giappone il sistema di gestione della flessibilità del tempo di lavoro è articolato in maniera più semplice, anche perché esso si avvale del vasto sistema dei cosiddetti "lavoratori irregolari", sorta di mercato del lavoro parallelo rispetto a quello dei lavoratori occupati (3). La risposta flessibile da parte delle aziende è infatti in gran parte assicurata dal ricorso a questo serbatoio di lavoratori il cui rapporto è regolato da contratti generalmente atipici (temporanei, part time, stagionali, a domicilio ecc.) e in gran parte da un ampio ricorso al lavoro straordinario che in Giappone non soffre di limitazioni particolari (Tiraboschi, 1993). Accanto a questi sistemi sembra abbastanza diffuso il cosiddetto flexitime, sistema con il quale viene consentito al lavoratore a tempo pieno di scegliere volontariamente l'orario di inizio e fine della giornata di lavoro, assicurando nel contempo un minimo di ore mensili di lavoro.

Per quanto concerne la Germania gli istituti della flessibilità sono regolamentati da una specifica disciplina legislativa (*Berschaftigungsförderungsgesetz* del 26 aprile 1985) e dall'accordo collettivo siglato il 27 giugno 1984 tra IG Metall e Gesamtmetall.

La legge introduce l'istituto del "Kapovaz" e disciplina il lavoro a tempo parziale.

Con il primo le parti introducono nel contratto una clausola con la quale il prestatore di lavoro si impegna a fornire al datore una prestazione corrispondente alla quantità di lavoro utile (Scarponi, 1988, 3), con la previsione di alcune garanzie minime tendenti soprattutto a contrastare il possibile tentativo del datore di utilizzare il lavoratore con il sistema del c.d. lavoro a richiesta (4) In Gran Bretagna invece le forme di gestione flessibile si traducono in particolare nell'utilizzazione del *job-sharing* (5) e il prepensionamento flessibile. Quest'ultimo permette ad un lavoratore vicino all'età pensionabile di trasformare il rapporto in part time e al datore di lavoro di assumerne un altro a tempo parziale, con interventi finanziari dello Stato per garantire il reddito del lavoratore fino alla risoluzione del rapporto (Scarponi, 1988, 4).

7. Verso nuovi modelli di orario.

Le forti spinte che il sistema economico determinerà sul modo di produrre delle imprese nei prossimi anni influirà quasi sicuramente sul riassetto complessivo del sistema degli orari di lavoro così come si sono venuti a configurare sotto la spinta dell'innovazione tecnologica. Si

Orari di lavoro e
qualità
Pietro Gremigni

(3) Si rinvia all'intervento di M. Tiraboschi nel precedente numero della Rivista per una disamina complessiva dei sistemi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro giapponese.

(4) Il testo della legge del 26 aprile 1985 può essere letto in *RIDL*, 1985, III, 131.

(5) Vedi la nota 1.

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

tratta di capire fino a che punto le rilevanti tendenze poste in essere sul sistema degli orari di lavoro dal progresso tecnologico e consistenti soprattutto nell'accentuata esigenza e domanda di flessibilità siano le stesse che questa nuova fase di industrializzazione porta con sé.

Il quesito ha, a mio avviso, una risposta affermativa: innanzitutto per la nuova e diversa valenza che il fattore "tempo" ha in sé e per le enormi potenzialità di sfruttamento di questa risorsa nell'ambito di una rinnovata cultura della flessibilità sia da parte aziendale che da parte del lavoratore.

In secondo luogo la stessa legislazione dei principali competitori economici del nostro Paese, descritte nel precedente paragrafo, presenta generalmente un maggior numero di strumenti di gestione della flessibilità rispetto alla nostra. Ciò dovrà comportare a lungo andare una riforma legislativa del tempo di lavoro affinché anche il nostro sistema economico possa essere dotato di analoghi strumenti competitivi.

Ma è in particolare la nuova cultura della flessibilità, descritta nel paragrafo 1.1, che spinge verso una diversa gestione del tempo di lavoro: la flessibilità degli anni ottanta, pur con la realizzazione di importanti cambiamenti, può essere definita come una flessibilità a senso unico, a favore dei soli interessi imprenditoriali, diretti, ad esempio in campo industriale, alla massima utilizzazione degli impianti, alla massima efficienza produttiva e al miglioramento dei margini di competitività.

Abbiamo avuto già modo di vedere la realizzazione concreta di questi obiettivi: aumento del lavoro straordinario, incremento dei turni e dei cicli continui, accresciuta incidenza del lavoro domenicale e notturno, ecc.

Secondo una certa dottrina (Franco, 1991, 27) la disciplina legislativa italiana degli anni ottanta si è caratterizzata per la sua sostanziale immutabilità rispetto alla normativa del 1923. Infatti il processo di deregolazione ha investito la disciplina dell'orario di lavoro interessando forme e condizioni marginali di organizzazione del tempo di lavoro.

Ciò sta quindi a significare che gli attuali sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro risultano insufficienti per le nuove esigenze aziendali e che quindi, in mancanza di correttivi legislativi e contrattuali, le aziende dovranno "adattare" gli attuali strumenti offerti dalla normativa, sempre che ciò risulti comunque compatibile con i vincoli che la stessa impone.

Ma quali sono i modelli di orario verso cui tende l'organizzazione del lavoro in una fabbrica che persegue l'obiettivo della qualità totale? Si tratta in definitiva di formulare delle "ragionevoli" ipotesi sui possibili modelli di orario di lavoro e sulle tendenze in atto dalle poche e rare esperienze a riguardo di cui ci è riuscito averne notizia.

Questi sono i temi che saranno investiti dall'emergere di nuovi modelli di orario e di nuove modalità di gestione del tempo lavorativo.

- a) La nozione di orario di lavoro;
- b) la durata giornaliera e settimanale della prestazione;
- c) il sistema delle pause nel corso della giornata lavorativa e fra una giornata e l'altra;
- d) la flessibilità della prestazione dal punto di vista del lavoratore (flexitime);
- e) le tecniche di recupero e compensazione del lavoro straordinario;
- f) la contrattazione delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro;
- g) i rapporti tra autonomia individuale e autonomia collettiva.

7.1. La nozione di orario di lavoro.

Come è noto l'attuale sistema di regolamentazione dell'orario di lavoro e i limiti di durata massima della prestazione lavorativa sono riferiti esclusivamente all'ambito del lavoro effettivo (6). Il regolamento di attuazione della legge del '23 (art. 5 R.D. n. 1955/1923) esclude espresamente dal concetto di lavoro effettivo i seguenti periodi:

- i riposi intermedi, purché "prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art 12";
- "le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo di giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione" (7);
- il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi al lavoro.

note

(6) Così l'art. 1 del R.D.L. 692 del 1923: "La durata massima normale della giornata di lavoro... non potrà eccedere le otto ore al giorno e le quarantotto ore settimanali di *lavoro effettivo*".

(7) La legge inoltre prevede che il limite di dieci minuti non venga applicato qualora le soste siano concesse nei lavori molto faticosi allo scopo di ripristinare le condizioni fisiche.

Rientrano invece nell'ambito della nozione di lavoro effettivo i lavori preparatori e complementari, come quelli di manutenzione, di apprestamento delle macchine, di collaudo ecc.

La norma delinea quindi con sufficiente precisione che cosa debba intendersi per lavoro effettivo, rimanendo al di fuori di esso i periodi o gli intervalli di inattività del lavoratore durante i quali a quest'ultimo è consentito allontanarsi dal luogo di lavoro. Si ritiene (Ichino, 1987, 27) che la legge sia ispirata al criterio della libera disponibilità degli intervalli di inattività ai fini della loro esclusione dal limite di orario. Infatti, le c.d. pause interne non sono considerate lavoro effettivo se di durata brevissima (inferiori a dieci minuti), perché esse non consentono al lavoratore la piena disponibilità del relativo tempo libero.

In questo quadro legislativo occorre inserire la questione dei riflessi prodotti da una organizzazione del lavoro derivata da un'impresa fortemente automatizzata.

Già con il passaggio dal modello di impresa tayloristico ad una automatizzata, il lavoratore modifica enormemente sia la quantità che la qualità di occupazione del proprio tempo: si passa da una situazione di stretta osservanza delle proprie mansioni e di saturazione di tutto il tempo a disposizione, ad un ruolo di maggior controllo dei diversi processi produttivi e di minore dipendenza dalla macchina.

Le scelte organizzative effettuate, in definitiva, devono avere la capacità di "assorbire solo una parte del tempo dei lavoratori dell'impianto" (Butera, 1993, 44), e le stesse pause lavorative costituiscono, accanto alla prestazione effettiva, un'aspetto centrale in quanto la prestazione stessa viene connotata sempre più dalla semplice messa a disposizione di energie in compiti di attesa e controllo, "secondo un modello più astratto di attività lavorativa" (Butera, 1993, 68).

Tutto ciò comporta, a giudizio di chi scrive, un diverso modo di porsi del lavoratore rispetto al concetto di *lavoro effettivo* che contrassegna i limiti alla durata massima della prestazione, concetto elaborato circa settanta anni fa, quando la prestazione del lavoratore era concepita in termini di stretta dipendenza dalla macchina a cui era addetto per almeno otto ore al giorno. Per questo lavoratore nel corso della giornata o vi era prestazione effettiva (comprese le pause inferiori a dieci minuti e i lavori preparatori) o c'era inattività. La legge del 1923 considera cioè l'orario di lavoro, nella sua estrinsecazione giornaliera, come il periodo di tempo in cui il lavoro è effettivamente prestato, con la sola attenuazione costituita dalle pause inferiori ai dieci minuti in cui viene preso in considerazione anche la semplice messa a disposizione della energie del lavoratore.

Nell'ambito invece della fabbrica integrata possiamo segnalare l'emergere di tendenze fra di loro contraddittorie. Da una parte l'obiettivo "di rendere interdipendente ciò che avviene nelle diverse fasi del processo produttivo e di apportare, momento per momento quelle correzioni che si rendono necessarie" (Paracone, 1988a, 9), comporta la trasformazione delle mansioni del lavoratore verso un modello di maggiore professionalità e partecipazione. Rispetto ai tempi di lavoro l'effetto più marcato può consistere nella forte riduzione dei tempi interni di inattività rispetto all'operaio del modello di impresa automatizzata.

D'altro canto a livello di applicazione di progetti di qualità totale vanno segnalate esperienze che si discostano dalle precedenti affermazioni: nell'ambito del sistema di produzione della Toyota, ad esempio, la ricerca del miglioramento continuo e la stretta concatenazione dei processi produttivi determina, al verificarsi di un dato problema, l'arresto di tutta la linea produttiva fino a che non sia stata trovata la causa, anche se ciò può determinare delle gravi ripercussioni sull'andamento della produzione (nel sistema di produzione della Toyota questo sistema viene chiamato "autonomazione", in quanto le macchine vengono progettate per fermarsi automaticamente ogni volta che insorgono dei problemi). Il fenomeno appena descritto indica in maniera eloquente come la fase di inattività dei lavoratori in questo caso non sia un episodio, ma si inquadri nel sistema complessivo della strategia della qualità totale.

Sta di fatto comunque che risulta superata nei fatti la normativa del '23 sulla nozione di orario: la rigida demarcazione tra lavoro effettivo ed inattività non pare più plausibile in un sistema produttivo orientato alla massima flessibilità, in cui il suddetto limite può essere superato ogniqualvolta vi sia la necessità.

In attesa pertanto che il legislatore metta mano ad una riforma della legge del 1923 formulando una nozione di orario di lavoro, ispirandosi anche ad alcuni modelli delle

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

legislazioni di altri Paesi (8), occorre stabilire se una estensione convenzionale tra le parti del rapporto della durata della pausa interna sia ammissibile oppure no. L'art. 5 del R.D. n. 1955 non può costituire una norma inderogabile in quanto essa pone una semplice presunzione che le pause c.d. "interne" inferiori a 10 minuti siano tempo lavorativo e non destinato al riposo. Nulla vieta a questo punto che le parti (individuali o collettive) individuino delle pause più ampie di semplice attesa in cui il lavoratore si mantenga a disposizione del datore di lavoro e che costituiscono convenzionalmente "lavoro effettivo". In caso contrario si violerebbe proprio lo spirito della norma in quanto la prestazione giornaliera del lavoratore sarebbe costituita dalla sommatoria delle ore di prestazione resa effettivamente più il tempo di semplice attesa, prolungando così la durata normale della sua prestazione (in tal senso Cass. 17 giugno 1981, n. 3948).

7.2. Durata della prestazione.

Si tratta di uno degli aspetti più rilevanti nell'ambito di politiche aziendali di flessibilità del tempo di lavoro.

Come è dimostrato da alcune legislazioni straniere e da contratti collettivi nazionali, la tendenza in atto è quella di uscire dalla rigida predeterminazione della durata massima della giornata e della settimana lavorativa, prevedendo che la durata normale del lavoro non superi un certo numero di ore settimanali, o addirittura, un monte ore annuo con il rispetto di una certa media oraria settimanale (ad esempio la modulazione di orario prevista dalla legislazione francese, oppure l'esperienza della "annualizzazione" nella legislazione belga). Nell'ambito dei progetti orientati alla "qualità totale", la possibilità di agire in maniera flessibile sulla durata della prestazione senza sottostare a vincoli particolari, costituisce (e costituirà) un aspetto centrale delle nuove politiche aziendali.

Questa possibilità non appare però così facilmente attuabile, in considerazione dei vincoli posti dalla nostra legislazione sulla durata massima della prestazione.

Come è noto infatti nel nostro ordinamento il nodo centrale della questione riguarda la possibilità di rapportare il concetto di durata normale massima dell'orario di lavoro alla settimana, così come fanno, ad esempio, i contratti di lavoro dei Metalmeccanici e del Commercio e non alla giornata. L'interpretazione prevalente che invece si ritrova nell'ambito della giurisprudenza in merito all'art. 1 del R.D.L. 692/23, è quella di considerare come superamento della durata normale massima l'effettuazione di ore di lavoro in più sia rispetto alla giornata (otto ore), sia rispetto alla settimana (48 ore) (9).

La dottrina appare per contro meno rigida nell'ammettere l'alternativa e non il concorso tra i due limiti, giornaliero e settimanale, superando il dato letterale della norma con una serie di argomentazioni (10).

Questa dottrina giunge alla conclusione di ritenere la norma del 1923 istitutiva di un limite flessibile alla durata normale giornaliera della prestazione: le 8 ore devono essere rispettate come limite di durata giornaliera media nell'arco della settimana.

Un'interpretazione del genere permetterebbe sicuramente di agevolare la richiesta di flessibilità da parte imprenditoriale e potrebbe nel contempo favorire indirettamente le esigenze di flessibilità del lavoratore; inoltre consentirebbe alle aziende di avvicinare la propria organizzazione del lavoro e quindi la propria risposta in chiave di flessibilità alla situazione dei concorrenti stranieri che operano in contesti legislativi indirizzati verso modelli di massima elasticità.

note

(8) Significativa è in tal senso è la recentissima proposta di Direttiva (doc. 6661/93) che deve essere approvata dal Parlamento europeo che definisce l'orario di lavoro "come ogni periodo durante il quale il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività, o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o alle pratiche nazionali. Si veda il commento di M. Lai in *DPL*, 1993, 2685.

(9) Così Cass. 20 aprile 1983, n. 2729, in *MGL*, 1984, 35; Pret. Torino 12 luglio 1984, *L80*, 1985, 174.

(10) Si veda da ultimo Ichino, p. 19 e ss. che fonda le sue argomentazioni su una serie di fattori che possiamo sinteticamente così riassumere:

— se il limite giornaliero e quello settimanale fossero concorrenti il secondo sarebbe del tutto superfluo dal momento che non possono essere superate le 48 ore settimanali lavorando solo 8 ore per 6 giorni;

— per dare un senso alla formulazione legislativa occorre che il limite giornaliero vada riferito alle attività agricole dei lavoratori assunti "a giornata", particolarmente frequente negli anni venti, e il limite settimanale ai rapporti di durata superiore alla settimana. Da qui si spiega il senso della disgiuntiva "o" e pertanto l'orario massimo, secondo questa lettura, sarebbe pari a otto ore al giorno o a quarantotto settimanali, a seconda, rispettivamente, che il rapporto di lavoro abbia durata inferiore o superiore ad una settimana.

A giudizio di chi scrive però una tale interpretazione sembra urtare contro lo spirito della norma rivolta a tutelare il lavoratore contro i possibili abusi del datore di lavoro, dal momento che quest'ultimo potrebbe sentirsi autorizzato a far compiere prestazioni giornaliere senza alcun limite di orario, in assenza inoltre nel nostro ordinamento di una precisa norma che sancisca l'entità del riposo giornaliero (11).

Il richiamo alla norma costituzionale dell'art. 36 non è sufficiente dal momento che quest'ultima afferma sicuramente che la giornata lavorativa debba avere una durata massima, ma senza specificarne l'entità, rinviando sul punto ad una norma di legge che nella fattispecie è costituita dall'art. 1 del R.D.L. del 1923.

La stessa legislazione speciale del '23 consente inoltre una ampia gestione flessibile del tempo di lavoro: intendiamo riferirci sia all'art. 4 del R.D. 692, che all'art. 9 del R.D. 1955/23. Il primo disciplina la flessibilità ultrasettimanale per esigenze tecniche e stagionali a favore delle attività e con i tempi previsti dal decreto di attuazione n. 1957/23, consentendo di superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali, *purché la durata media del lavoro entro determinati periodi, non ecceda i limiti indicati dal successivo R.D. 1957.*

La seconda norma consente il superamento delle 12 ore settimanali massime di lavoro straordinario, a condizione che esista un accordo tra le parti e per un periodo non superiore di 9 settimane, *sempre che la media di lavoro straordinario in tale periodo non ecceda le 12 ore settimanali.*

Dall'insieme delle suddette norme si ricaverebbe, secondo un'altra recente posizione dottrinale (Scarponi, 1988, 100), che il limite generale delle otto ore giornaliere non è da considerare come orario medio, perché nei casi in cui il legislatore ha inteso farvi riferimento lo ha fatto espressamente.

Da quanto detto si possono a questo punto tirare alcune conclusioni:

- la durata normale massima della prestazione deve essere contenuta sia rispetto al limite giornaliero delle 8 ore sia rispetto a quello settimanale delle 48;
- un accordo individuale intercorso tra le parti del rapporto che deroghi al suddetto principio è senz'altro nullo in base all'art. 8 R.D. 692.

Rimane da chiarire un punto fondamentale della questione e cioè quello relativo alla sorte di accordi collettivi derogatori del regime legale. Nella realtà due importanti contratti collettivi di categoria, quello dei Metalmeccanici privati e del Commercio rapportano l'ordinarietà o la straordinarietà della prestazione rispetto al solo limite settimanale (12).

La possibilità di ritenere senza alcun dubbio nulle clausole di questo genere risiede nel considerare la riserva di legge contenuta nel c. 2 dell'art. 36 della Costituzione come assoluta: in tal caso infatti nessun'altra norma che non sia una legge ordinaria potrebbe intervenire sulla materia, nè una fonte normativa secondaria, nè un accordo collettivo.

Ritenendo invece la riserva di legge in materia di durata giornaliera della prestazione come relativa e non assoluta, si può far salva la costituzionalità dell'art. 2107 del Codice civile, in cui vengono fatte convivere le due fonti della legge e delle norme corporative (oggi contrattazione collettiva).

In tal modo si potrebbe recuperare la contrattazione collettiva a ruolo di fonte della limitazione giornaliera della prestazione lavorativa, a patto però che la stessa fissi in maniera precisa l'entità massima della durata dell'orario giornaliero nell'ambito di una durata media della durata settimanale. Non sarebbe cioè legittima una clausola che stabilisse un limite di durata media della prestazione settimanale, lasciando però indeterminata la durata giornaliera.

7.3. Le pause e i riposi intermedi.

Il nostro ordinamento positivo in materia di tempo di lavoro si caratterizza da un lato per l'estremo rigore di alcune norme, come quelle sulla durata normale della prestazione o sull'obbligo del riposo settimanale, e dall'altro dalla mancanza di previsioni in merito ad altri aspetti come ad esempio le pause e riposi giornalieri. Sia in un caso che nell'altro infatti

(11) La stessa proposta di direttiva già citata al paragrafo appare estremamente vaga sul punto del riposo giornaliero, limitandosi a stabilire la garanzia di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive nell'ambito di ogni periodo di 24 ore.

(12) D'Avossa, in *Contratto dei Metalmeccanici privati*, IPSOA, 1987, p. 120, ritiene questo tipo di clausole senz'altro nulle per contrasto con gli artt. 1 e 8 del citato R.D. 692.

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

la legge non impone alcun vincolo per le parti, anche se nel caso del riposo giornaliero l'intervallo tra una prestazione di una giornata e quella della successiva deve essere tale da non frustrare lo scopo dell'interruzione che è quello di far ritemprare le energie del lavoratore (13).

Analogo discorso va fatto in tema di pause nell'ambito della prestazione giornaliera. Anche qui manca una norma di ordine generale che imponga un minimo orario di pausa nell'ambito della stessa prestazione, tranne che per i lavoratori domestici, i minori, gli addetti ai servizi di trasporto extra urbani, gli addetti alla coltivazione del riso e coloro che sono impiegati nei lavori in cassoni ad aria compressa (14).

La mancanza di norme cogenti per la generalità dei lavoratori fa sì che siano consentite pattuizioni di qualsiasi tipo in ordine alla presenza, all'entità e alle modalità di fruizione delle pause stesse. Inoltre una clausola collettiva che fissi il diritto alla pausa retribuita (come nel caso citato dei Metalmeccanici), può prevederne la sostituzione mediante accantonamenti, monetizzazioni ecc., se le condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio (D'Avossa, 1987, 121).

La questione delle pause, soprattutto quelle intermedie nell'ambito della prestazione giornaliera possono costituire un valido strumento di flessibilità nell'ambito dell'organizzazione del lavoro di una fabbrica integrata, per una serie di ragioni: le pause rappresentano lo strumento più facilmente gestibile sia per ragioni pratiche che per motivi giuridici, dal momento che non esistono norme inderogabili di tutela.

A riguardo è esemplare l'accordo aziendale concluso tra la Fiat e le associazioni sindacali per regolamentare l'organizzazione del lavoro della fabbrica di Melfi (accordo 11 maggio 1993).

L'accordo in questione, pur non presentando modelli rivoluzionari di organizzazione degli orari, dimostra però come gli interventi su fattori apparentemente marginali, come le pause, possa essere foriera di sviluppi interessanti e in grado di armonizzare i problemi di competitività e qualità delle aziende, con la cura del tempo libero dei lavoratori.

Viene infatti previsto un orario di lavoro strutturato su sei giorni alla settimana, con alternanza dei lavoratori su tre turni (6, 14, 22) e un orario giornaliero pari a 7,45 minuti compresa la mezz'ora di intervallo retribuita che viene collocata a fine turno con possibilità (a scelta del lavoratore) di uscire dalla fabbrica. L'orario effettivo è quindi di 7,15 minuti per ciascun lavoratore, mentre tra un turno e l'altro è prevista un intervallo di 45 minuti. Questo sistema consente quindi una maggiore concentrazione della prestazione lavorativa a tutto vantaggio della azienda, compensata con una minor presenza dei lavoratori in fabbrica e con relativo ampliamento del periodo destinato al tempo libero.

7.4. La distribuzione dell'orario di lavoro.

La questione della distribuzione dell'orario di lavoro costituisce sicuramente uno degli argomenti più importanti nell'ambito delle politiche gestionali del tempo di lavoro nel corso di questi ultimi anni.

La distribuzione dell'orario di lavoro riguarda le concrete modalità con cui l'orario di lavoro (nella sua determinata estensione temporale) viene distribuito nel corso della giornata, piuttosto che nella settimana o nel mese, l'organizzazione del lavoro a turni, l'effettuazione del lavoro notturno, l'utilizzo dei riposi settimanali ecc.

La legge non detta alcuna norma a riguardo, fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale (art. 5 della legge 863/84), mentre a livello di contrattazione collettiva, pur in un quadro non omogeneo, assistiamo in via generale alla fissazione della distribuzione "normale" dell'orario, con la possibilità che il datore di lavoro opti per altre soluzioni, tramite, generalmente, lo strumento dell'accordo aziendale o dell'esame preventivo con le RSA.

note

(13) In alcuni casi la legge impone direttamente ad alcuni rapporti di lavoro speciali, un minimo di ore di riposo tra una prestazione e l'altra a cavallo di due giornate: lavoratori domestici (otto ore); addetti ai servizi di trasporto pubblico in concessione, ai servizi pubblici extraurbani e trasporti su strada (da 7 a 11 ore).

In Germania il periodo di riposo giornaliero è fissato in 11 ore, mentre in Spagna è di 12 ore. La recente proposta di Direttiva della Comunità europea fissa il periodo di riposo giornaliero in 11 ore.

(14) Il CCNL dei Metalmeccanici privati prevede un intervallo retribuito di mezzo'ora per i lavoratori turnisti (art. 5 parte comune). La proposta di Direttiva citata alla nota precedente stabilisce il diritto a delle pause qualora il lavoro superi le 6 ore. Infine la Direttiva n. 90/270 impone il diritto alle pause per gli addetti ai lavori di videoterminale.

La questione della distribuzione o della collocazione temporale della prestazione ha sicuramente subito un incremento di interesse da parte sia della dottrina che della giurisprudenza per una serie di motivi tra cui ci sentiamo di mettere al primo posto la necessità, derivata dalle trasformazioni produttive che abbiamo cercato di descrivere all'inizio di questo intervento, di destandardizzare i tempi di lavoro e quindi di variare corrispondentemente i regimi di orario. A questa esigenza, come ha fatto notare qualche autore, hanno poi dato una spinta rilevante la diffusione crescente del lavoro a tempo parziale e le riduzioni degli orari (Ichino, 1986, 733), ampliando le fasce orarie a disposizione dell'imprenditore. A questi fattori ci sentiamo di aggiungere anche la parziale rigidità che l'impresa incontra nell'attuare una certa flessibilità, attraverso l'estensione della durata normale della prestazione, a causa dei limiti imposti dalla attuale normativa.

L'analisi giuridica prevalente nel corso degli anni ottanta si è sostanzialmente soffermata sulle conseguenze derivanti dalla modifica della collocazione temporale della prestazione, raggiungendo le seguenti schematiche conclusioni:

- il potere di modificare l'orario di lavoro compete per intero al datore di lavoro, tranne che per l'ipotesi di lavoro a tempo parziale, in cui si richiede l'accordo tra le parti;
- gli eventuali accordi individuali che modificano la distribuzione d'orario sono in grado di prevalere su di un accordo collettivo confligente.

8. Qualità totale, distribuzione dell'orario e nuovi interessi.

Quanto descritto in maniera estremamente semplificata al paragrafo precedente costituisce il quadro legislativo ed interpretativo attualmente esistente, alla luce del quale collocare le problematiche conseguenti alla applicazione di progetti di qualità totale in azienda.

Come già accennato in precedenza, riuscire ad enucleare delle vere e proprie linee-guida sui comportamenti che potranno essere assunti è alquanto difficile. Ci limiteremo quindi a tratteggiare alcune possibili ipotesi, mettendo in risalto le principali differenze con le tendenze in atto.

I principi sui cui si basano le strategie produttive orientate alla qualità totale sono orientati in enorme misura verso il continuo miglioramento dei processi produttivi, sulla base anche delle sollecitazioni dei lavoratori stessi, e quindi sul continuo processo di destandardizzazione delle operazioni, cosa che si contrappone al modo di produrre "tradizionale", in cui invece prevale la ricerca continua degli standard, in funzione della minimizzazione dell'intervento manuale (Imai, 1986, 15).

Un tal sistema di produzione non può quindi non intervenire pesantemente sulla stessa organizzazione produttiva e quindi sul terreno della organizzazione dell'orario di lavoro: la ricerca di nuovi standard e l'esigenza del miglioramento possono sconvolgere, soprattutto in tempi rapidi l'organizzazione degli orari in essere, se ciò è di ausilio al miglioramento stesso. A questo proposito possiamo sicuramente trarre delle indicazioni in tal senso dall'esperienza giapponese che più di ogni altra realtà economica ha concretamente applicato i principi della qualità totale, anche se tale esperienza va poi calata nella realtà non solo produttiva, ma anche giuridica del nostro Paese.

Due sono gli aspetti che emergono dalla lettura dei testi sulla qualità globale:

- il miglioramento della qualità dei processi produttivi deve prevalere su altri obiettivi quali la produttività oppure la ricerca di costi più bassi e deve avvenire in termini di risposta rapida attraverso strutture e comportamenti flessibili;
- la spinta al miglioramento può nascere (anzi è opportuno che nasca) su sollecitazione dei singoli lavoratori che proprio per questo possono sentirsi più coinvolti ed appagati nel portare avanti il nuovo processo produttivo.

Questi due aspetti sono in grado, secondo il citato autore giapponese (Imai, 1986, 128 e s.), di modificare grandemente i rapporti tra lavoratori da una parte e management dall'altra: in una situazione del genere i rapporti non sono più concepiti in termini di contrapposizione, ma di collaborazione partecipata, onde per cui dovrebbe attenuarsi notevolmente anche il ruolo mediatore dell'agente collettivo, con il prevalere di rapporti informali ed individuali su rapporti orientati all'organizzazione nel suo complesso, mediati attraverso processi negoziali.

Per concludere questa rapida analisi, ci sembra interessante verificare l'impatto sulla organizzazione degli orari di un sistema di produzione Just-in-time.

Come abbiamo avuto modo di evidenziare il sistema JIT si basa su due componenti essenziali: il livellamento della produzione e il meccanismo di retroazione (cfr. par. 5.1). Il

Orari di lavoro e qualità
Pietro Gremigni

primo meccanismo, basandosi sulla omogeneizzazione delle cadenze produttive, e quindi su dei ritmi produttivi uguali, richiede interventi sulle attrezzature e sulle lavorazioni, e relativamente sui tempi, qualora le cadenze tra i diversi “segmenti” non siano le stesse (Paracone, 1988b, 11). Occorre cioè modificare la velocità della macchina oppure aumentare gli organici, o al limite, a parità di condizioni, chiedere un aumento della durata oraria della prestazione, se lo scarto tra le diverse cadenze dovesse essere minimo. Non riteniamo invece fattibile, in base ai principi della qualità totale, un’intensificazione dei ritmi individuali con segmentazione della prestazione tra più lavoratori che lavorano non a tempo pieno in modo da compensare l’accresciuto sforzo.

Anche il secondo dei meccanismi tipici del JIT (retroazione) si presta a considerazioni interessanti.

La possibilità di correggere rapidamente il flusso regolare della produzione, per far fronte ai mutamenti improvvisi del mercato, richiede un enorme grado di flessibilità: i lavoratori stessi devono intervenire in tempo reale per correggere il flusso produttivo senza attendere l’intervento della direzione (Paracone, 1988b, 11). Ciò nella pratica non è poi così semplice dal momento che ad un risultato del genere ci si può arrivare, ad esempio, o attingendo ad un livello minimo di scorte oppure sovradimensionando la capacità produttiva (Brandolese, 1993). Dal lato del tempo di lavoro la possibilità di intervenire in tempo reale sulla correzione dei processi può avvenire, a nostro giudizio, solo con incremento dei ritmi e del lavoro straordinario fino a che non sia stato ripristinata la regolarità del flusso.

Quali conclusioni possono essere a questo punto tratte dall’analisi sin qui condotta? Non si può dare per scontato niente in una fase in cui i processi di cambiamento sono ancora in una fase sperimentale, scarsamente diffusi e soprattutto senza tener conto di altre variabili in via di definizione quali il mutamento di assetto delle mansioni e il ruolo della contrattazione collettiva.

Fatte queste doverose premesse ci proponiamo di tratteggiare le linee di tendenza sugli assetti organizzativi del tempo di lavoro.

Innanzitutto va notato che, mentre con l’introduzione delle tecnologie e dell’automazione la manovra principale delle imprese è stata quella di agire sulla leva della *distribuzione degli orari* in funzione della possibilità di sfruttare al massimo gli impianti, con il sistema della qualità totale la gestione del tempo sembra incentrata meno sulla collocazione temporale della prestazione. La fabbrica “corta”, la presenza di personale con ruoli interscambiabili, l’eliminazione degli sprechi dei tempi di lavorazione e, nel sistema JIT, l’obiettivo della regolarità della produzione, costituiscono fenomeni che portano, a nostro giudizio, a riconsiderare il significato della gestione degli orari di lavoro e della stessa ricerca di flessibilità che le manovre sui tempi in genere richiedono. Le aziende richiederanno probabilmente meno flessibilità di orario perché in un sistema improntato alla qualità totale, la flessibilità dovrà essere di tutto il sistema stesso, a partire dall’assunzione, durante la fase di gestione del rapporto (in particolare le mansioni e la retribuzione), fino al recesso.

Aumenteranno invece gli interventi diretti sulle pause soprattutto nella direzione di una loro riduzione per ottimizzare i tempi; si ricorrerà al lavoro straordinario estemporaneo, non programmato, come sistema di risposta in tempo reale alle disfunzioni del sistema produttivo o alle esigenze del mercato. A ben vedere si tratta, in entrambi i casi, di strumenti (pause interne e straordinario) gestibili direttamente dall’azienda e dal lavoratore, ovviamente nei limiti di legge.

I mutamenti cui si è fatto cenno aprono in gran parte nuove prospettive in tema di gestione collettiva degli interessi dei lavoratori coinvolti in progetti di qualità totale, anche senza pensare di applicare alla realtà delle nostre relazioni industriali le esperienze di altri paesi, oltretutto lontani dalla nostra cultura giuridica.

Il dato di fondo è che si potrebbe verificare un notevole mutamento degli interessi in gioco in grado di mettere in discussione gli assetti tradizionali su cui si basano le attuali relazioni industriali.

Occorre sicuramente partire dalla premessa, riconosciuta del resto dagli stessi rappresentanti delle imprese (Magnabosco, 1993,36) che in un sistema orientato alla qualità e con una forte partecipazione dei lavoratori, il ruolo degli stessi agenti negoziali deve non solo essere confermato, ma addirittura valorizzato.

Rimanendo sul terreno dell’orario di lavoro ci sembra che gli elementi salienti possano essere ridotti ai seguenti:

— l’emergere di un possibile interesse del lavoratore ai cambiamenti organizzativi (e quindi dell’orario di lavoro), in funzione di un miglioramento della qualità complessiva del proprio

lavoro e non solo per aumentare i margini del tempo libero a disposizione. Molto spesso questo interesse, indirizzato soprattutto ai piccoli miglioramenti non solo potrebbe non essere negoziato dalle rappresentanze sindacali, ma addirittura ignorato dalle stesse in quanto oggetto di discussione e negoziazione tra lavoratori e datore di lavoro.

— il sindacato potrà quindi dedicarsi ad un ruolo più politico, cioè di gestione generali degli orari e di organizzazione complessiva degli stessi in funzione degli obiettivi di qualità, non disperdendo le proprie energie in compiti di risoluzione di “microconflitti” legati a situazioni specifiche e direttamente gestibili dai lavoratori stessi in prima persona.

La tendenza da noi evidenziata alla fine del paragrafo precedente di una spinta probabile verso una maggiore uniformità di orari, in controtendenza rispetto alla fase di automazione, e verso una minore accentuazione di orari “su misura”, porta verso un recupero del ruolo tradizionale rivestito dalla contrattazione collettiva, nella gestione degli orari, di compar-tecipe con l’impresa dell’organizzazione complessiva.

9. Conclusioni.

Il percorso dei mutamenti delineati in questo intervento, a partire da quelli introdotti a partire negli anni ottanta con l’introduzione dei processi di automazione, per giungere all’analisi della fabbrica integrata, ci ha portati a disegnare una sorta di mappa del sistema di organizzazione del tempo di lavoro.

Quello che, a nostro giudizio, emerge è, rimanendo ovviamente immutato il quadro normativo, una tendenza verso un sistema di orari di lavoro alquanto diverso rispetto a quello introdotto con i processi di automazione.

La conclusione forse un po’ paradossale che ci sentiamo di trarre è che l’organizzazione del tempo di lavoro nel futuro modello di fabbrica integrata, sarà meno imperniata sulla flessibilità degli orari, sulla diversificazione degli stessi e di più sulla ottimizzazione del tempo di lavoro effettivo, sulla eliminazione degli sprechi, in un quadro di maggiore partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni. Infatti in una prospettiva teorica di orientamento alla qualità è il sistema nel suo complesso e, in particolare, il rapporto di lavoro che dovranno adattarsi a delle logiche di flessibilità e non unicamente, come accaduto in un recente passato, il solo orario di lavoro.

**Orari di lavoro e
qualità**
Pietro Gremigni

Bibliografia

- AA.VV.** (1985), *Orario di lavoro e nuove tecnologie*, ricerca a cura della Fondazione Seveso.
- AA.VV.** (1993), *Orari di lavoro come strategia*, Milano, Angeli.
- Arrigo** (1986), *Tempo di lavoro e occupazione*, in *LS*, 1, p. 3.
- Arrigo** (1992), *Flessibile e atipico: cambia il modello del lavoro*, in *Il Progetto*, 67-68, p. 75.
- Avitabile** (1990), *Flessibile costa meno*, in *NRS*, 17-18, p. 29.
- Bellamio** (1992), *Qualità totale e organizzata*, in *DPL*, Oro, 2, p. 85.
- Brandolese** (1993), *I problemi della qualità totale*, in *Italia Oggi* del 29 ottobre 1993.
- Brutti** (1987), *Obiettivo qualità*, in *NRS*, 35, p. 15.
- Butera** (1984), *L’orologio e l’organismo*, Milano, Angeli.
- Butera** (1991), *Il castello e la rete*, Milano, Angeli.
- Capecchi** (1988), *Organizzazione e politiche del tempo: un primo confronto tra Giappone ed Europa*, in *EL*, 1, p. 45.
- Cattaneo** (1993), *Il patto di Melfi: una fabbrica integrata*, in *DPL*, 29, p. 1925.
- Chiesi** (1992), *Politiche del tempo, metodi di ricerca e strumenti di intervento*, IRES Lombardia.
- Cucchiarelli** (1989), *Un posto di lavoro diviso in due*, in *NRS*, 16, p. 30.
- Cucchiarelli** (1990), *Con meno ora quali risultati?*, in *NRS*, 12, p. 54.
- Failla** (1993), *Per la variazione dell’orario di lavoro non basta l’accordo aziendale*, in *RIDL*, II, p. 816.
- Fantasia** (1992), *La qualità totale nell’organizzazione dell’impresa*, in *LS*, 1, p. 5.
- Fontana** (1990), *Orari sempre più atipici*, in *NRS*, 17-18, p. 42.
- Franco** (1991), *La disciplina dell’orario di lavoro francese e italiana nel periodo della flessibilità*, in *LD*, 1, p. 17.
- Galgano** (1990), *La qualità totale*, Milano, Il Sole 24 ore libri.
- Gasparini** (1985), *Tempo e orario di lavoro, il dibattito in Francia*, Roma, Ed. Lavoro.

Orari di lavoro e qualità

Pietro Gremigni

Bibliografia

- Gasparini** (1986), *Il tempo e il lavoro*, Roma, Ed. Lavoro.
- Goldin** (1988), *Quelli della domenica*, in *NRS*, 42, p. 42.
- Guerci** (1993), *Fiat riparte con una sfida integrale*, in *Il Sole 24 ore* del 13 agosto 1993.
- Ichino** (1984), *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Ichino** (1985a), *Il Seminario internazionale di Goutelas sul tempo del lavoro*, in *RIDL*, III, p. 107.
- Ichino** (1985b), *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina di lavoro*, in *RIDL*, I, p. 241.
- Ichino** (1986), *Note sul possibile fondamento e i limiti dello ius variandi dell'imprenditore in materia di collocazione temporale della prestazione lavorativa*, in *RIDL*, II, p. 733.
- Ichino** (1987), *L'orario di lavoro e i riposi*, Milano, Giuffrè.
- Ichino** (1990), *Interessi individuali, collettivi e dell'impresa in materia di distribuzione dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, II, p. 630.
- Imai** (1986), *Kaizen, la strategia giapponese del miglioramento*, Milano, Il Sole 24 ore libri.
- Lai** (1987), *Orario flessibile e diritto del lavoro*, in *Il Progetto*, 37-38, p. 71.
- Lai** (1993a), *Normativa Cee e orario di lavoro*, in *DPL*, 41, p. 2685.
- Lai** (1993b), *La regolamentazione dell'orario di lavoro nei paesi della Comunità europea*, in *DPL*, 46, p. 3005.
- Marcenaro** (1990), *Dall'orario al tempo*, in *NRS*, 17-18, p. 14.
- Napoleoni** (1990), *Perché ridurre l'orario di lavoro*, in *NRS*, 17-18, p. 77.
- Olini** (1990), *Situazione rovesciata*, in *NRS*, 17-18, p. 67.
- Paracone** (1988a), *Just in time e nuove economie della produzione*, in *IS*, 40, p. 9.
- Paracone** (1988b), *Just in time: sistemi integrati per la flessibilità e la qualità totale*, in *IS*, 43, p. 10.
- Poso** (1989), *Guadagna terreno la tesi dell'invariabilità unilaterale della distribuzione dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, II, p. 456.
- Robustelli** (1989), *Una nuova flessibilità*, in *NRS*, 16, p. 29.
- Sai** (1989), *Una nuova flessibilità*, in *NRS*, 16, p. 29.
- Sai** (1989), *Una scelta netta: contrattare il tempo*, in *NRS*, 35, p. 7.
- Scarpitti** (1991), *Tempi post-moderni*, in *DPL Oro*, 4, p. 6.
- Scarponi** (1988), *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Stuppini** (1989), *Trentacinque, ma gradualmente e flessibili*, in *NRS*, 35, p. 9.
- Tempia** (1993), *Ricomporre i tempi*, Roma, Ediesse.
- Tiraboschi** (1993), *Alcune osservazioni a proposito del "Japanese Employment System": regole giuridiche, prassi e valori*, in *DRI*, 1993, 42, p. 31 e 88.
- Zanelli** (1986), *Il tempo di lavoro fra flessibilità e adattabilità produttiva*, in *L80*, p. 706.

Tecniche di selezione del personale e indagini sulle opinioni dei lavoratori in un progetto di Qualità Totale. Spunti critici.

Fabrizia Douglas Scotti

Sommario

1. Premessa. **2.** La motivazione dei lavoratori come oggetto di indagine. Aspetti problematici. **2.1.** I colloqui di selezione pre-assuntivi. **2.2.** La somministrazione dei test. **2.2.1.** I test proiettivi. **2.2.2.** I test psico-attitudinali. **2.3.** Rilevazione del clima e indagini motivazionali. **3.** Divieto di indagini sulle opinioni e 'cultura del consenso'. **4.** Il trattamento informatico dei dati e i limiti dell'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori.

1. Premessa.

“Prima di produrre merci, dobbiamo produrre uomini”: questa, in sintesi, l'idea fondamentale cui si ispirano le strategie di gestione del personale improntate al modello della Qualità Totale. La centralità delle risorse umane appare, infatti, come uno dei punti chiave di quella politica aziendale che tende al raggiungimento della *qualità totale* del prodotto, proprio attraverso la partecipazione e responsabilizzazione di *tutti i dipendenti in tutte le fasi della produzione*. Il riferimento obbligato è alle aziende giapponesi che, fin dagli anni cinquanta, nel corso della grande opera di ricostruzione post-bellica, hanno basato in massima parte la realizzazione dei propri obiettivi sull'utilizzo fino all'estremo dell'unica risorsa praticamente illimitata a loro disposizione: la forza lavoro. In quel dato contesto, per ottenere il massimo contributo possibile da ogni singolo lavoratore, si sono attuati modelli gestionali, successivamente esportati in occidente, che prevedevano in primo luogo sia il rifiuto del taylorismo sia l'applicazione delle cosiddette *teorie motivazionali* elaborate negli Stati Uniti fin dagli anni trenta.

Secondo tali teorie, fondate sull'assunto che la competitività aziendale sia determinata in massima parte dalla politica di gestione del personale, è indispensabile ottenere una efficace cooperazione dei dipendenti all'aumento della produttività, valorizzando e promuovendo l'autorealizzazione di ciascuno di essi attraverso il lavoro. Di conseguenza, motivazione, partecipazione, coinvolgimento, responsabilizzazione dei lavoratori diventano gli obiettivi principali di una strategia che si propone di “utilizzare non solo il cervello ma anche il cuore degli uomini” (Ricci 1990). Ciò significa che la costruzione di una cultura comune e la proposizione di modelli comportamentali omogenei a tale cultura acquistano un ruolo centrale nei programmi di formazione e addestramento del personale; la filosofia dell'azienda deve essere quella di “incoraggiare il personale a comportarsi sempre e comunque nel rispetto di *standards* etici che devono far parte del bagaglio personale più che di regole fisse” (Galvano 1990). Uno dei fondamenti delle teorie motivazionali si basa sulla considerazione che, essendo ogni comportamento umano attivato da un bisogno, per ottenere un certo comportamento occorre indurre determinati bisogni; nei manuali teorici sulla Qualità Totale si ricorre a un modello detto ‘scala di Maslow’ (dal nome dello psicologo americano che l'ha elaborata) che inquadra i bisogni dell'uomo, ognuno dei quali motiva determinati

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

comportamenti, in cinque livelli: fisiologici, di sicurezza, sociali, bisogni dell'Io, bisogni di autorealizzazione.

In un progetto di Qualità Totale, la formazione e l'addestramento sono orientate a ottenere il massimo contributo possibile da ciascun dipendente, stimolandone il bisogno di autorealizzazione, attraverso una serie di meccanismi premianti ed incentivanti che agiscono nella sfera della personalità morale del lavoratore, sul presupposto teorico che l'appagamento dei bisogni materiali — sicurezza del posto di lavoro e incentivi salariali — non sia sufficiente a motivare il lavoratore a dare il massimo di sé. In conseguenza di ciò è considerata dote fondamentale di un 'capo' quella di saper motivare e coinvolgere negli obiettivi dell'azienda i propri collaboratori, riuscendo a tradurre le potenzialità di ognuno in contributi utili alla produzione. In Giappone questa politica di gestione del personale ha effettivamente consentito alle aziende di sfruttare fino all'estremo le capacità dei lavoratori di ogni livello, raggiungendo i ben noti risultati in termini di efficienza produttiva.

L'esportazione dei sistemi di gestione ispirati ai principi della Qualità Totale in Occidente, è avvenuta o in forma diretta, attraverso i cosiddetti *transplant* (stabilimenti di aziende giapponesi, installati in Occidente), o in forma indiretta, con l'appropriazione culturale del modello giapponese da parte delle aziende occidentali. L'effetto complessivo, è stato comunque quello di indirizzare la politica di gestione del personale verso modelli partecipativi e consensuali con i quali, infine, hanno dovuto confrontarsi le organizzazioni sindacali e deve confrontarsi il diritto del lavoro.

Le diverse ricerche (Bonazzi 1993) condotte sui *transplant* europei hanno messo in evidenza come l'attuazione della politica della Qualità Totale, affidata al *management* proveniente dalla casa madre, abbia comportato in primo luogo una attentissima cura nel selezionare e plasmare la mano d'opera locale, in modo da ottenere un 'clima' culturale ricettivo di valori, orientamenti, modelli di comportamento imposti da un programma di massimizzazione della produttività aziendale.

Può essere significativo notare come l'operazione di esportazione di un determinato modello organizzativo e culturale nelle fabbriche sia riuscita molto più facilmente in territori 'vergini', dove l'installazione di un nuovo stabilimento costituiva l'unica opportunità di lavoro nella zona (si può ricordare lo stabilimento di Melfi della Fiat), mentre ha trovato maggiori ostacoli nelle zone già industrializzate, scontrandosi con una radicata cultura operaia tradizionalmente conflittuale. D'altro canto lo scontro culturale e ideologico ricade, in concreto, sulle condizioni di lavoro e di vita: la maggior parte delle aziende giapponesi, per esempio, pretende la stipulazione di una clausola contrattuale per cui l'azienda, in circostanze che, a proprio insindacabile giudizio, risultino critiche, si riserva il diritto alla illimitata disponibilità fuori orario dei dipendenti. (Garrahan e Stewart, 1991, 1992).

In un progetto di Qualità Totale, la grande attenzione riservata alla formazione e all'addestramento del personale comporta la necessità da parte dell'azienda di acquisire il maggior numero possibile di dati sulle caratteristiche professionali e personali dei lavoratori attraverso una serie di strumenti in grado di misurare e valutare attitudini, bisogni, capacità, impegno e risultati raggiunti. Questi strumenti di misurazione intervengono in ogni fase della vita lavorativa: nella selezione dei candidati all'impiego, nella progressione in carriera e nella mobilità interna all'azienda e, infine, tutti i dati accumulati durante la vita lavorativa potranno avere un'influenza sulla scelta dei lavoratori da prepensionare, collocare in cassa integrazione o licenziare. Colloqui, *performances reviews*, test psico-attitudinali, sondaggi d'opinione, indagini motivazionali costituiscono i principali canali attraverso i quali l'azienda raccoglie informazioni sui lavoratori. Dato che ognuno di questi strumenti di indagine può costituire un attentato al diritto di riservatezza e porsi in contrasto con la dignità e la libertà dei lavoratori, si cercherà di valutarne la compatibilità con i principi sanciti in materia dall'ordinamento.

2. La motivazione dei lavoratori come oggetto di indagine. Aspetti problematici.

Dato che nella filosofia della Qualità Totale assumono fondamentale importanza la selezione e la formazione degli uomini anche dal punto di vista psicologico e comportamentale, acquistano necessariamente rilevanza sia metodi e tecniche atti a tracciare un profilo psicologico dell'individuo sia sondaggi d'opinione e indagini motivazionali, che rappresentino globalmente l'atteggiamento e il 'clima' dell'intera collettività dei lavoratori.

La valutazione e misurazione anche degli atteggiamenti psicologici, del comportamento, dei bisogni, delle variabili affettive, sociali ed emotive dei lavoratori, risponde all'esigenza di

perseguire in via tendenziale l'omologazione dei lavoratori alla 'cultura' aziendale espressa dal modello della Qualità Totale.

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

Ciò che giustifica, dunque l'interesse per le metodologie di valutazione del personale è proprio la rilevanza attribuita all'atteggiamento psicologico dei lavoratori indipendentemente dalla particolarità delle mansioni assegnate e in funzione di un determinato progetto di gestione del personale teso alla realizzazione di un modello partecipativo e consensuale.

2.1. I colloqui di selezione pre-assuntivi.

Tra i meccanismi di selezione più diffusi vi è quello della sottoposizione degli aspiranti lavoratori a un colloquio-intervista con personale specializzato, preposto a valutarne l'idoneità professionale. Del contenuto di tali colloqui, ovviamente si può dare una rappresentazione solo generica, dato che ogni azienda e ogni valutatore adottano criteri autonomi, applicando tecniche di psicologia sociale e del lavoro e comunque non identificabili con uno schema fisso. Nessuna prescrizione legislativa vincola specificamente il metodo di tali colloqui, se non in termini negativi per quanto riguarda i divieti di cui all'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori, la cui violazione, tuttavia, risulta difficile da provare in sede di eventuale giudizio, data l'oralità e l'informalità del colloquio. D'altra parte l'interesse a denunciare la violazione della norma è del tutto teorico, e la scarsissima giurisprudenza in proposito lo dimostra, per l'impossibilità di condannare giudizialmente l'azienda ad assumere un determinato candidato.

La mancanza di un procedimento regolato ed in qualche modo controllabile e la forma colloquiale rendono inafferrabile dal punto di vista giuridico questa tecnica di selezione del personale. Peraltro, i colloqui preassuntivi costituiscono uno strumento di fondamentale utilità per le aziende e per conseguenza sarebbe auspicabile la predisposizione di meccanismi di controllo sui criteri selettivi e sul contenuto dei colloqui. Al contrario il momento della selezione, così delicato sotto molteplici aspetti, sfugge concretamente a ogni verifica, mentre resta affidata all'iniziativa del singolo l'unica possibilità di controllo giudiziale a posteriori, presumibilmente, poi, nei soli casi di esito negativo del colloquio e di mancata assunzione dell'aspirante. Palesemente, la posizione del singolo candidato all'impiego è particolarmente debole nel momento del colloquio e, successivamente, l'instaurazione di un giudizio per l'accertamento della violazione di norme di legge non è più in grado di soddisfare alcun interesse concreto. A fronte della scarsa effettività concreta della tutela ex articolo 8 dello Statuto, non è dubbia l'esistenza di un interesse non solo del singolo, ma anche generale al rispetto di quei diritti fondamentali, sanciti a livello costituzionale e ribaditi dalla norma stessa in relazioni a situazioni inter-private.

Alla luce delle considerazioni svolte sembra di poter affermare che un'effettiva tutela di tale interesse possa configurarsi solo attraverso un'azione collettiva che si faccia carico ed abbia la forza di contrattare una maggiore procedimentalizzazione della selezione preassuntiva che consenta di individuare possibili forme di controllo sindacale sulla legittimità delle indagini svolte dall'azienda. In realtà questa prospettiva si scontra con un tradizionale atteggiamento sindacale di disinteresse circa questi temi che può imputarsi anche ad una certa incomprendenza del fatto che i metodi di selezione e formazione del personale adottati dalle aziende rivestono un'importanza non trascurabile nella costruzione di un modello culturale d'impresa, come quello che fa riferimento alla Qualità Totale, nel quale lo stesso ruolo del sindacato viene tendenzialmente ridimensionato privilegiandosi l'instaurazione di rapporto diretto tra il singolo e l'azienda.

2.2. La somministrazione di test.

Nei colloqui selettivi come in quelli in corso di rapporto è diffusa la pratica di somministrare test psicologici, capaci di misurare o valutare alcuni aspetti della personalità del soggetto indagato o di tracciarne il profilo psicologico. L'impiego di tali strumenti, mutuati dalle tecniche di indagine psicologica, presenta una serie di questioni che non trovano risposta nella disposizione dell'articolo 8 dello Statuto e che il nostro legislatore non ha ancora affrontato. Generalmente, in dottrina, si ammette pur con qualche riserva (Pera 1972), l'utilizzo di questo tipo di test considerando che alcune caratteristiche della personalità del lavoratore possano effettivamente, in relazione alla particolarità delle mansioni svolte,

Indagni sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

costituire fatti rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale a norma dell'articolo 8 dello Statuto.

In un contesto aziendale improntato alla Qualità Totale il problema si fa più complesso perché, tendenzialmente, la considerazione del profilo psicologico del lavoratore non è strettamente collegata allo svolgimento di specifiche mansioni assegnate ma diviene rilevante in sé. Gli aspetti problematici, dunque, devono essere valutati in via generale alla luce della particolare intrusività e insidiosità dell'intera metodologia organizzativa tipica della cultura della Qualità Totale.

Tra i test maggiormente utilizzati dalle aziende possono distinguersi quelli proiettivi da quelli attitudinali: le due tipologie andrebbero differenziate anche per quello che riguarda le ricadute in termini di effetti giuridici derivanti dalla loro utilizzazione.

2.2.1. I test proiettivi.

I test di tipo proiettivo si utilizzano allo scopo di tracciare un profilo psicologico del soggetto attraverso la rilevazione delle reazioni a stimoli intenzionalmente ambigui e suscettibili di interpretazioni soggettive differenti. Sono strumenti tipicamente impiegati nell'ambito della psicologia clinica e capaci di sondare in profondità la psiche del soggetto, rivelandone gli aspetti più nascosti e inconsci. Per ciò che ne riguarda l'uso nella selezione e valutazione del personale, va detto che la loro stessa struttura non consente che il soggetto indagato sia informato circa i dati ottenibili e i metodi per ottenerli, essendo indispensabile la spontaneità delle reazioni e l'inconsapevolezza del significato degli stimoli cui si viene sottoposti. Queste caratteristiche porterebbero a escluderne la compatibilità con i principi del nostro ordinamento per una serie di ragioni. Relativamente alle disposizioni dell'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori, bisogna osservare che lo studio generale dell'intera personalità del lavoratore travalica i limiti imposti dalla norma che pretende una correlazione evidente tra le indagini svolte e le mansioni assegnate; il mezzo si configura sicuramente eccessivo rispetto allo scopo legittimo della valutazione della sola attitudine professionale. Inoltre, pur riconoscendo che alcuni aspetti della personalità possono effettivamente influire sulla prestazione lavorativa, esistono altri metodi meno intrusivi e più mirati che consentono di individuarli senza mettere a nudo la sfera più intima dell'individuo. In ogni caso sottoporre un candidato all'impiego o un lavoratore ad analisi psicologiche così approfondite, capaci di rivelare elementi della personalità ignoti perfino allo stesso soggetto indagato, pone la questione della compatibilità dell'utilizzo di tali strumenti con il principio costituzionale per cui l'iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con la dignità umana. L'impiego dei test proiettivi sembrerebbe inserirsi in un modello che ripropone il rapporto di lavoro subordinato come un vincolo sulla persona del lavoratore, in radicale contrasto con lo spirito della Costituzione e dello Statuto.

2.2.2. I test attitudinali.

Di natura diversa sono i test psico-attitudinali, i quali consentono di misurare la predisposizione di un individuo a svolgere certe attività, mettendo in relazione alcune caratteristiche del soggetto con la capacità di svolgere in concreto determinate mansioni: un test di questo tipo valuta la direzione in cui una data caratteristica può essere applicata per ottenere i risultati migliori. L'effettiva validità ed attendibilità dei risultati raggiungibili attraverso tali metodi di misurazione delle capacità, sembrerebbe, però, condizione indispensabile per ammetterne la legittimità ai sensi dell'articolo 8 dello Statuto e, tuttavia, anche qui la questione non può risolversi in termini generali e definitivi.

Per avere un'idea dei problemi cui può andare incontro l'impiego dei test attitudinali, soprattutto nell'ipotesi — ormai tendenziale anche nel nostro paese — di una struttura sociale entro la quale convivono culture differenti, può essere interessante riportare brevemente i termini del dibattito che da tempo è in corso negli Stati Uniti, paese multirazziale, dove, peraltro, l'utilizzo di tali test per l'accesso al lavoro è generalizzato. Proprio con riguardo al problema della discriminazione razziale i toni della polemica si sono fatti aspri, affermandosi che l'impiego dei test attitudinali nell'industria costituisce “molto più un *business* che una scienza” e rappresenta “la più consistente barriera all'uguaglianza delle opportunità e alla giustizia razziale nel mondo del lavoro” (Haney 1982). In effetti la pretesa neutralità scientifica dei test psico-attitudinali è stata sottoposta a severa critica

rilevandosi come le persone che elaborano i test siano inevitabilmente condizionate dalla appartenenza ad un determinato sistema di valori e riferimenti culturali al quale verrà parametrata la valutazione dei risultati, con la conseguenza di selezionare individui non 'oggettivamente' più capaci, ma solo tendenzialmente omogenei ad un determinato modello culturale.

In ogni caso, pur ammettendo in linea teorica l'effettiva idoneità dei test a rivelare particolari attitudini professionali del soggetto indagato, il loro utilizzo dovrebbe essere sottoposto a particolari limiti. La dottrina tedesca (Daubler 1993) ha elaborato una serie di condizioni, che trovano essenzialmente concordi tutti gli autori, in assenza delle quali i test psicologici dovrebbero considerarsi illegittimi. Una prima condizione è stata individuata nella necessità del consenso espresso del candidato; tale requisito, pur se evidentemente necessario, soggiace ai limiti della particolare situazione di debolezza in cui solitamente si trova chi viene sottoposto a una selezione. Più interessante, per la maggiore efficacia della tutela, è la rilevata necessità di informare dettagliatamente il candidato circa le caratteristiche o i dati personali che possono emergere dalla prova psicologica e i metodi attraverso i quali si ottengono tali informazioni; si può osservare che la tutela del candidato acquisterebbe sicuramente maggiore effettività nell'ipotesi in cui fosse prevista l'assistenza di esperti capaci di valutare la corrispondenza e la pertinenza dei mezzi usati con i fini dichiaratamente perseguiti dall'azienda. Ulteriore condizione è che le informazioni ottenibili attraverso il test psicologico non possano ottenersi utilizzando mezzi meno intrusivi; infine viene individuata la necessità che i test vengano somministrati solo da psicologi. La stessa dottrina tedesca tende a escludere comunque la legittimità sia delle prove di misurazione dell'intelligenza sia dei test tendenti a rivelare l'intera personalità dell'individuo in quanto contrastanti con il rispetto della dignità e della riservatezza dei lavoratori.

In Francia si è recentemente arrivati a una soluzione legislativa dei diversi problemi sorti in relazione alla selezione e valutazione del personale: la legge 31 dicembre 1992 n 1446 contiene infatti una serie di disposizioni poste a tutela della riservatezza del lavoratore e del candidato all'impiego che si basano sui principi di trasparenza, pertinenza tra gli scopi dichiarati e i mezzi impiegati, legalità, protezione della vita extraprofessionale. La legge impone un obbligo di informazione circa i metodi e le tecniche di selezione e valutazione, escludendo che qualsiasi prova possa essere eseguita all'insaputa dell'interessato e introduce altresì un obbligo di riservatezza riguardo ai dati ottenuti. L'aspetto più innovativo della legge riguarda la previsione di una tutela collettiva che coinvolge il sindacato presente in azienda, introducendo una particolare procedura d'urgenza attivabile in caso di lesione dei diritti della persona o delle libertà individuali. Tale procedura, modellata sulla disciplina già esistente in tema di salute e sicurezza, prevede che il lavoratore o il candidato all'impiego che lamenti un attentato alla propria riservatezza o libertà ne informi il delegato sindacale, il quale richiederà all'azienda di verificare lo stato dei fatti e quindi porre rimedio alla situazione. In caso di inerzia dell'azienda, o in mancanza di accordo tra questa e il sindacato circa le soluzioni da adottare, potrà essere adita l'autorità giudiziaria che deciderà sulle misure necessarie e potrà condannare l'azienda al pagamento di una somma in favore del Tesoro pubblico. La legge stabilisce, inoltre, che il comitato d'impresa deve essere obbligatoriamente informato e consultato su metodi e tecniche di selezione e valutazione del personale così come sui sistemi di memorizzazione e conservazione dei dati raccolti in modo da assicurare il maggior grado possibile di trasparenza, controllo e riservatezza.

2.3. Rilevazione del clima e indagini motivazionali.

Il perseguimento di un progetto di Qualità Totale contempla necessariamente la cura e lo sviluppo di una rete di comunicazione che consenta un rapido ed efficiente passaggio di informazioni in ogni direzione: dalla base al vertice aziendale e viceversa. La stessa *comunicazione interna*, come si è già sottolineato, è funzionale alla diffusione di idee, valori, sentimenti che costituiscono il nucleo teorico della Qualità Totale e che si vorrebbero comuni a tutti i lavoratori al fine di un loro coinvolgimento, anche emotivo, nel perseguimento degli obiettivi d'impresa. La cosiddetta *rilevazione del 'clima'* aziendale dovrebbe consentire all'azienda di controllare gli effetti della propria politica del personale, rivelando le situazioni più critiche, i motivi di maggiore insoddisfazione dei dipendenti, gli errori nelle strategie di comunicazione interna e così via.

Strumenti che consentono la rilevazione del clima aziendale (cfr., su questo stesso numero Gallo) sono i sondaggi d'opinione o *indagini motivazionali*, così definite perché tendono

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

appunto a verificare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori rispetto alla propria posizione lavorativa, le quali sono effettuate in forma di questionari anonimi distribuiti a tutta la popolazione aziendale.

L'applicazione delle teorie motivazionali presuppone che l'azienda indaghi su bisogni, aspettative, esigenze dei dipendenti al fine di elaborare risposte adeguate per ottenere il massimo in termini di collaborazione alla produttività. La loro struttura corrisponde a quella di un questionario a risposte multiple suddiviso generalmente in paragrafi che trattano argomenti di varia natura: i rapporti con i superiori, l'efficienza dei servizi forniti dall'azienda, l'ambiente di lavoro, i rapporti con i colleghi, le aspettative, il carico di lavoro, il senso di appartenenza e il grado di motivazione. Su questi ed altri temi il lavoratore è invitato ad esprimere, in forma anonima, la propria opinione con l'assicurazione da parte dell'azienda che verrà data adeguata risposta alle esigenze emerse dai risultati; il messaggio che esse sottendono è proprio quello della necessità e della proficuità della collaborazione reciproca.

La forma collettiva e anonima risponde evidentemente all'esigenza di consentire ai lavoratori la libera espressione delle opinioni, ma induce a riflettere sul fatto che anche nel caso in cui la comunicazione interna coinvolga la totalità dei lavoratori, mettendo in luce esigenze collettive, si privilegi il rapporto diretto tra azienda e lavoratori attraverso strumenti che escludano o scavalchino la mediazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori. In effetti la ricerca di un dialogo diretto con i lavoratori tendente a escludere il sindacato sembra proprio essere uno dei fili conduttori del modello di gestione del personale che qui consideriamo mentre, d'altra parte, la scarsa sindacalizzazione delle categorie operanti nel settore del terziario avanzato, banco di prova dell'esportazione della Qualità Totale, e il disinteresse sindacale verso certi temi hanno di fatto escluso il sindacato dalla gestione o dal controllo delle strategie di comunicazione aziendale.

Data la forma anonima dei questionari, non sembra che le indagini motivazionali possano rientrare nella fattispecie prevista dall'articolo 8 dello Statuto (Castelvetri 1992) e costituire una forma illegittima di raccolta di informazioni, tuttavia occorre segnalare che, in effetti, l'uso che l'azienda fa delle informazioni così acquisite è totalmente sottratto a qualsiasi forma di controllo mentre sarebbe auspicabile l'attuazione di un principio di trasparenza intorno a tutto ciò che riguarda la gestione del patrimonio dei dati e informazioni riguardanti i lavoratori, in modo particolare se si tiene conto, come diremo più oltre, delle potenzialità lesive insite nell'archiviazione ed elaborazione informatica dei dati.

3. Divieto di indagini sulle opinioni e 'cultura del consenso'.

Se in un progetto di Qualità Totale gli obiettivi fondamentali della formazione del personale sono orientati a ottenere coinvolgimento, partecipazione anche a livello emotivo, adesione alla filosofia aziendale, appare evidente la difficoltà di confrontare tale modello con quello prefigurato nello Statuto dei lavoratori e, in particolare, con il suo articolo 8 del quale si è ripetuto che mira alla personalizzazione del rapporto di lavoro. Si pone dunque il problema di verificare la adattabilità dei mezzi di tutela predisposti dall'ordinamento di fronte alle nuove tecniche di indagine, valutazione e conservazione dei dati raccolti e soprattutto di fronte all'affermarsi di un diverso sistema di gestione del personale che coinvolge l'intera personalità dell'individuo.

Il confronto della fattispecie vietata dall'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori con il modello di gestione del personale frutto della filosofia della Qualità Totale mette in evidenza il conflitto tra due sistemi di valori antitetici. Se il legislatore dello Statuto vuole garantire il "diritto al conflitto" anche all'interno dei luoghi di lavoro, la Qualità Totale si fonda precisamente sull'eliminazione di esso e sulla costruzione di una cultura ispirata ad obiettivi comuni. Sembra porsi, pertanto, un problema di "incomunicabilità" tra i due modelli tale da rendere obsoleti e inefficaci gli strumenti di tutela approntati dalla norma in esame.

Il problema si risolve nello stabilire se il grado di adesione alla cultura d'impresa, di motivazione al lavoro o di coinvolgimento personale possano ritenersi diretta espressione dell'attitudine professionale del lavoratore e, di conseguenza, oggetto legittimo di misurazione e valutazione. La questione non è semplice, dato che occorre trovare il punto di contatto tra due modelli che sembrano non averne, tuttavia, si può provare a ragionare considerando la *ratio* della norma statutaria.

Il legislatore, nel consentire al datore di lavoro di compiere indagini dirette a appurare l'attitudine professionale del lavoratore, nulla dice sul criterio di individuazione degli

elementi rilevanti a questo scopo, lasciando la fattispecie aperta e indeterminata. Si potrebbe allora ritenere sufficiente considerare rilevante al fine della valutazione dell'attitudine professionale ciò che il modello di gestione Qualità Totale prefigura come tale, per trovare nella fattispecie normativa la risposta al quesito sulla legittimità delle indagini su alcuni tratti della personalità del lavoratore. Tuttavia, se si guarda alla norma nel suo insieme, alla collocazione della stessa sotto il titolo della libertà e dignità del lavoratore e ancor più allo spirito dell'intera legge, appare evidente che la tutela della dignità del lavoratore debba passare anche attraverso la salvaguardia della libera espressione del conflitto, già garantita dalla Costituzione, all'interno dei luoghi di lavoro.

È senz'altro vero che il conflitto prefigurato nello Statuto si esprime tipicamente in forma collettiva, tuttavia, proprio la restituzione della dignità e libertà di espressione al singolo si rivela presupposto fondamentale della aggregazione e azione collettiva. In questa prospettiva può immaginarsi che il legislatore abbia individuato nelle opinioni politiche del lavoratore un indice rivelatore della maggiore o minore predisposizione a un atteggiamento conflittuale rispetto agli interessi aziendali, e abbia voluto impedire che tale elemento costituisse motivo di discriminazione nell'accesso al lavoro. Nel contemperamento di interessi operato dalla norma risulta prevalente l'interesse del lavoratore a non essere discriminato in ragione delle sue opinioni rispetto a quello del datore di lavoro a procurarsi dei collaboratori tendenzialmente non conflittuali verso gli obiettivi dell'impresa. Se lo spirito dell'intero Statuto è quello di garantire la libera espressione del conflitto all'interno dei luoghi di lavoro è legittimo dubitare della conformità alla legge di una selezione che, pur non passando necessariamente attraverso una indagine sulle opinioni politiche del lavoratore, pervenga tuttavia al risultato di discriminare i lavoratori in base alla loro propensione al conflitto, piuttosto che al consenso, verso una certa cultura d'impresa.

L'articolo 8 dello Statuto prevede due distinti divieti di indagine che costituiscono il limite legale all'interesse del datore di lavoro di procurarsi quante più notizie possibili sul lavoratore. La prima parte della norma prende in considerazione i cosiddetti dati 'sensibili' e costruisce una tutela antidiscriminatoria preventiva, vietando al datore di lavoro di indagare sulla appartenenza politica, sindacale, religiosa del candidato o del lavoratore.

La tecnica fondata sul divieto assoluto di accesso a quelle categorie di dati che storicamente hanno determinato le più pericolose discriminazioni è stata adottata da tutte quelle legislazioni nazionali che abbiano predisposto una tutela della riservatezza del cittadino e del lavoratore; l'elenco dei dati sensibili, nelle più recenti leggi è più completo e dettagliato rispetto a quello statutario e comprende i dati relativi allo stato di salute e alle abitudini sessuali, alle convinzioni filosofiche, all'origine razziale o etnica, alla situazione familiare. Questo strumento di tutela, che tende a impedire le più macroscopiche forme di discriminazione, non pone particolari problemi: essendo un divieto assoluto e tassativo saranno certamente illegittime tutte le domande o indagini dirette a appurare le opinioni politiche e religiose del lavoratore, che, d'altra parte, nessun datore di lavoro sarà così sprovveduto da porre direttamente o palesemente.

In effetti le tecniche di selezione e le strategie di comunicazione aziendale si sono evolute in base a modelli molto più raffinati rispetto a quelli presi in considerazione dal legislatore statutario, mentre lo stesso concetto di discriminazione potrebbe essere rielaborato tenendo conto di meccanismi più sottili e complessi di selezione che coinvolgono molteplici aspetti della personalità, per cui la 'devianza', rispetto a una sorta di modello ideale di lavoratore, può rivestire mille forme, a volte sfuggenti, difficili da identificare e che non passano necessariamente attraverso le opinioni politiche del lavoratore.

Questo problema emerge con maggior evidenza dall'analisi della seconda fattispecie prevista dalla norma che istituisce un principio di finalità e di pertinenza delle indagini consentite vietando al datore di lavoro di indagare su "fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali del lavoratore". Prescindendo, in questa sede dalla disamina della dottrina, che ha rilevato nella formulazione del divieto in esame una serie di notevoli problemi interpretativi, tanto da affermare che la norma apre più problemi di quanti ne chiuda (Romagnoli 1979), si deve comunque sottolineare che il nodo interpretativo tuttora irrisolto si incentra sull'ampiezza ed il significato da attribuire al concetto di "attitudine professionale" espresso dal legislatore.

La peculiarità delle nuove politiche di gestione del personale consiste nel pretendere di trarre il massimo contributo possibile dal personale di ogni livello anche in termini di partecipazione, iniziativa e coinvolgimento personale negli obiettivi di impresa indipendentemente dalla qualificazione professionale; in questa prospettiva il concetto di attitudine

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

Indagni sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

professionale, al quale viene attribuito un significato assai ampio, si intreccia strettamente con aspetti legati alla personalità del lavoratore. Uno dei più grandi imprenditori giapponesi si è così espresso a questo proposito rivolgendosi agli imprenditori occidentali: “per voi l’essenza del *management* consiste nel tirar fuori le idee dalla testa dei dirigenti per metterle nelle mani degli operatori (uffici e reparti). Per noi l’essenza del *management* è precisamente l’arte di mobilitare le risorse intellettuali di tutto il personale al servizio dell’azienda” (Galvano 1990). L’elemento innovativo, con il quale occorre confrontare il significato di attitudine professionale, sembra essere proprio il tentativo di instaurare un modello consensuale e partecipativo che coinvolga i lavoratori di ogni livello e non solo quelli con poteri direttivi o ruoli di particolare fiducia.

La soluzione interpretativa più accreditata in dottrina ritiene che la valutazione dell’attitudine professionale debba essere considerata verificando caso per caso la congruenza delle indagini svolte dal datore di lavoro con le mansioni concretamente affidate al lavoratore (Romagnoli 1979). Di conseguenza, possono considerarsi legittime le indagini volte a appurare aspetti della personalità dell’individuo collegati con la prestazione lavorativa, quando questa richieda particolari doti legate al carattere individuale, ciò che potrà avvenire per esempio per il personale a diretto contatto con il pubblico, che dovrà dimostrare buone capacità di relazione interpersonale, o per il personale direttivo dal quale si potrà pretendere anche una certa adesione alla cultura aziendale.

Si pone allora il problema di verificare se tale concetto di attitudine professionale possa ricomprendere tratti della personalità del lavoratore, anche se non strettamente riferibili alle concrete mansioni svolte. In altre parole occorre interrogarsi sui limiti entro i quali sia lecito misurare e valutare il grado di adesione a un certo modello culturale, il grado di partecipazione e motivazione, i bisogni, le aspirazioni, i tratti della personalità quando la valutazione di tali elementi venga considerata necessaria nell’applicazione di un determinato progetto di gestione delle risorse umane e, tuttavia, non sussista un immediato collegamento con le concrete mansioni svolte. Di fronte alla difficoltà di pervenire a una soluzione soddisfacente della questione, appare evidente ancora una volta che si tratta di rendere compatibile il modello di tutela prefigurato dallo Statuto sulla base di una determinata concezione di organizzazione d’impresa con un modello di gestione radicalmente differente che esige nuove tecniche di tutela a fronte di nuovi possibili attentati alla dignità e riservatezza del lavoratore. In attesa di una evoluzione della legislazione di tutela, sembra ancora una volta imporsi la centralità del ruolo del giudice che valuti caso per caso il significato ed il fine delle singole indagini svolte dall’azienda, confrontandone la compatibilità con i principi dell’ordinamento, operazione che si fa sempre più complessa con l’affinarsi delle teorie e delle tecniche di gestione aziendali.

4. Il trattamento informatico dei dati. Limiti dell’articolo 8 dello Statuto dei lavoratori.

Riguardo alla tutela della riservatezza del lavoratore, va segnalata, infine, l’esistenza di un problema più ampio e articolato che emerge soprattutto in relazione alla informatizzazione della raccolta delle informazioni e che, in certa misura, dilata e sposta i termini della questione. Mentre nell’interpretazione dell’articolo 8 l’attenzione è rivolta a definire l’area di legittimità delle indagini svolte dal datore di lavoro, l’impiego delle tecnologie informatiche impone l’elaborazione di una tutela incentrata sul controllo della gestione dei dati personali pur legittimamente raccolti. Rispetto al fenomeno della informatizzazione della raccolta, gestione e conservazione dei dati riguardanti il lavoratore, la formulazione dell’articolo 8 dello Statuto appare inadeguata sotto diversi profili. In primo luogo il divieto sancito dalla norma prefigura una tutela di tipo negativo per cui soggetto agente è solo il datore di lavoro che non può acquisire determinate informazioni, mentre al lavoratore non è attribuito alcun diritto di controllo o di informazione sulle modalità di acquisizione dei dati; altrettanto lacunosa si rivela la tutela per ciò che riguarda la gestione delle informazioni che il datore di lavoro può legittimamente raccogliere sulle quali il lavoratore sembra perdere ogni diritto, tanto da non poterne verificare l’esattezza e controllare l’utilizzo. In altre parole l’articolo 8 dello Statuto si limita a vietare o consentire al datore di lavoro determinate indagini laddove sarebbe opportuna una procedimentalizzazione dell’intera operazione di selezione e raccolta delle informazioni sui dipendenti, in linea con le tendenze della legislazione europea e comunitaria in tema di protezione dei dati personali. La possibilità di aggregare, confrontare ed elaborare dati provenienti da fonti diverse, fino a ottenere il profilo dell’intera personalità dell’individuo, impone di aggiornare gli strumenti

di tutela della riservatezza per adeguarli alle nuove potenzialità lesive insite nell'uso delle tecnologie informatiche (Rodotà 1984).

Esiste una ampia e ormai consolidata elaborazione dottrinale sul tema della protezione del cittadino rispetto al trattamento informatico dei dati personali che ha elaborato il concetto di 'identità informatica' costruendovi attorno una serie di diritti e tutele. Gli stessi principi possono agevolmente essere applicati al trattamento informatico dei dati all'interno del rapporto di lavoro subordinato, nel senso già indicato dal Consiglio d'Europa con la Raccomandazione del 1989 (siglata N.R.89) intitolata appunto "Sull'uso dei dati personali nel rapporto di lavoro". Gli strumenti di tutela indicati dalla elaborazione dottrinale e dalle legislazioni esistenti fanno riferimento ai principi della trasparenza e del controllo che si sono tradotti nella individuazione, in capo al soggetto cui i dati si riferiscono, di una serie di diritti.

Una tutela effettiva della riservatezza del lavoratore, in presenza di sistemi informatizzati di gestione dei dati personali, non può prescindere dalla applicazione di tali diritti alla sfera del rapporto di lavoro subordinato. È evidente come le problematiche in questione fossero del tutto sconosciute al legislatore negli anni settanta, di conseguenza nello Statuto dei lavoratori non è rintracciabile in alcun modo la previsione di quei diritti legati alla informatizzazione del rapporto di lavoro; l'inadeguatezza strutturale della tutela prevista dallo Statuto può essere corretta unicamente in via legislativa, prevedendo il *diritto di accesso* dei lavoratori, in forma individuale o collettiva, agli archivi informatici contenenti dati personali che li riguardano. Solo attraverso la possibilità di un controllo sulle modalità di raccolta e gestione dei dati potranno, infatti, essere soddisfatte quelle esigenze di tutela della 'identità informatica' che acquistano grande rilevanza anche nel rapporto di lavoro. Si pensi all'importanza che riveste, per un candidato all'impiego o per un lavoratore, il fatto che le informazioni in possesso dell'azienda siano sempre esatte, complete ed aggiornate o all'interesse che alcuni dati riguardanti, per esempio, sanzioni disciplinari o valutazioni negative, vengano cancellati dal *curriculum* dopo un certo periodo. A tali esigenze corrispondono il *diritto di rettifica* dei dati inesatti o incompleti il cui presupposto naturalmente è il diritto di accesso, e il cosiddetto *diritto all'oblio* che consente di cancellare quei dati che non hanno più ragione di essere conservati oltre un certo periodo. A ciò deve aggiungersi sia per il lavoratore subordinato, sia per il sindacato la previsione della possibilità di farsi assistere da esperti.

Anche sotto questo profilo appare evidente il limite di una tutela affidata all'iniziativa del singolo lavoratore il quale può solo reagire alla lesione di un proprio diritto senza avere il potere di incidere sulle scelte strategiche dell'impresa. L'effettività della tutela e del controllo passa ancora una volta dal coinvolgimento del sindacato nella gestione della politica del personale cosa che può rappresentare l'unica reale garanzia di trasparenza nell'uso degli strumenti informatici così come nelle tecniche di selezione e valutazione degli uomini.

Indagini sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti

Bibliografia

- Bonazzi G.** (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla FIAT Auto*, Il Mulino, Bologna.
- Bonazzi R.** (1989), *Politiche di produzione e fattori di consenso nelle officine di automazione flessibile*, in *Sociologia del lavoro*, n. 35-36, p. 218.
- Castelvetri L.** (1992), *Le indagini motivazionali nelle strategie aziendali e nello statuto dei lavoratori*, in Ichino P. (a cura di), *Strategie di comunicazione e Statuto dei lavoratori. I limiti del dialogo fra impresa e dipendenti*, Giuffrè, Milano.
- Imai M.** (1986), *Kaizen: la strategia giapponese del miglioramento*, Ed. Il Sole-24 Ore, Milano.
- Kochan T.A., Chalykoff J.B.** (1987), *Human Resource Management and Business Life Cycles: Some Preliminary Propositions*, in Kleingartner A., Anderson C.S., Humlan *Resource Management in High Technology Firms*,
- Stuppini A.** (1992), *La riscoperta delle risorse umane. Riflessioni sul lavoro che cambia*, Ediesse, Roma.
- Veneziani B.** (1987), *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *DLRI*, 1987, p. 1 e ss.
- Ishikawa** (1992), *Che cos'è la Qualità Totale. Il modello giapponese*, Ed. Il Sole-24 ore, Milano.
- Ajello, Cevoli, Meghnagi** (1992), *La competenza esperta*, Ediesse, Roma.
- Gatta** (1990), *Qualità globale e valutazione del capitale umano*, *Industria e sindacato*, n. 30, 1990, p.13 e ss.
- Rodotà** (1973), *Elaboratori elettronici e controllo sociale*, Bologna.

Indagni sulle opinioni
Fabrizia Douglas Scotti**Bibliografia**

Rodotà (1984), *Protezione dei dati e circolazione delle informazioni*, RCDP, 1984, p. 721.

Romagnoli (1981), *Art. 8*, in Ghezzi, Mancini, Montuschi, Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in *commentario al c.c.* a cura di Scialoja e Branca, Zanichelli, Bologna, p. 143 e ss.

Deming (1989), *L'impresa di Qualità*, ISEDI, Torino.

Galgano (1990), *La Qualità Totale*, Ed. Il Sole-24 ore, Milano.

Alpa, Bessone a cura di (1984), *Banche dati, telematica e diritti della persona*, Cedam, Padova.

Assanti, Pera (1972), *Commentario allo Statuto dei lavoratori*, Padova.

Bellavista (1989), *Elaborazione automatizzata dei dati personali e tutela della privacy*, in *Processo e tecniche di attuazione dei diritti*, a cura di Mazzamuto, vol. II, Jovene, Napoli.

Il clima organizzativo: uno strumento per la diagnosi e il cambiamento in azienda

“Misurare un clima è un po’ come fotografare la faccia invisibile della luna: richiede un diverso approccio e soprattutto una diversa mentalità”

Paola de Vito Piscicelli

Rosanna Gallo ()*

Sommario

1. Premessa. — 2. La formazione del personale nelle organizzazioni complesse. — 3. Clima organizzativo, clima psicologico: un chiarimento teorico. — 4. Un intervento di cambiamento organizzativo attraverso la diagnosi di clima. — 5. I risultati: criticità e opportunità emersi dall’indagine di clima. — 6. Clima e managerialità. — 7. Conclusione.

1. Premessa.

Il presente articolo si propone di illustrare come, nell’attuale situazione di complessità, nelle organizzazioni si attivino interventi di formazione del personale volti, non solo a migliorare capacità manageriali, ma anche ad aumentare i livelli di autonomia e partecipazione nella gestione organizzativa.

Dopo un’introduzione teorica sui “climi organizzativi”, si presenterà brevemente un intervento avvenuto nel triennio 1990/93 in una primaria azienda italiana operante nel settore dei servizi.

In questo intervento il clima si è dimostrato uno strumento di diagnosi e di cambiamento della cultura organizzativa per migliorare la qualità del lavoro e, contemporaneamente, la qualità della vita in azienda.

2. La formazione del personale nelle organizzazioni complesse.

La società post-industriale ha evidenziato la crisi delle organizzazioni burocratiche e centralistiche. Infatti, il mercato richiede prodotti che sono più strettamente collegati alla qualità della vita individuale e collettiva, sempre più raffinati dal punto di vista qualitativo e personalizzati, al punto da soddisfare i bisogni soggettivi; “...ma la qualità del prodotto è strettamente collegata alla qualità globale dell’organizzazione e questa è, a sua volta, individuabile nella qualità del lavoro espressa non solo nel contenuto e nel grado di autonomia, ma soprattutto nel clima organizzativo, nel sistema di relazioni, di comunicazione, integrazione e di scambio” (1).

Oggi le organizzazioni non hanno più bisogno di personale esecutivo e non pensante e dovrebbero privilegiare uomini capaci di comunicare efficacemente, partecipare attivamente a gruppi di lavoro, con capacità di diagnosi, valutazione, decisione e in grado di assumersi responsabilità di ruolo.

Vi è necessità quindi di apprendimenti sulle *social skills* (competenze relazionali) per

(*) Si ringrazia la dott. Silvia Roà per gli utili suggerimenti e la disponibilità a fornire materiale JSMO inedito.

(1) Dispensa inedita ISMO (Interventi e Studi Multidisciplinari dell’Organizzazione).

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

affrontare le situazioni instabili in cui l'organizzazione è continuamente sfidata a sperimentare nuovi compiti di apprendimento per nuovi problemi.

Ne consegue che anche la formazione del personale in azienda deve porre sempre più attenzione ai bisogni individuali oltreché organizzativi, migliorare capacità di apprendimento continuo, capacità di scambio, di autonomia, di gestione dell'incertezza e le capacità creative e innovative.

Una nuova consapevolezza dell'importanza strategica delle *Risorse Umane* può essere vincente sia per lo sviluppo professionale dei lavoratori che per il conseguente sviluppo dell'organizzazione.

Come afferma Quaglino la "Formazione è un'occasione di apprendimento e di evoluzione degli individui attraverso l'arricchimento delle loro conoscenze, delle loro abilità, lo sviluppo dei loro atteggiamenti, di modo che le loro capacità di comprendere i problemi, affrontarli e risolverli siano adeguate alle situazioni" (2).

Questa definizione di formazione sottolinea l'importanza dell'evoluzione degli individui come premessa per l'evoluzione organizzativa.

Anche l'indagine di "clima" diventa uno strumento formativo "forte", perché interviene sugli aspetti soft dell'organizzazione, quelli da cui trarre flessibilità e capacità di adeguamento e riprogettazione in funzione dei cambiamenti dell'ambiente esterno e della volontà di influenzare il mercato.

Intervenire sul clima vuol dire infatti fornire strumenti di lettura della propria cultura organizzativa, favorendo l'autoanalisi che attiva un processo di apprendimento e una progettualità volta a migliorare l'esistente.

3. Clima organizzativo, clima psicologico: un chiarimento teorico.

La parola "clima" si riferisce ad una terminologia meteorologica ed è quindi un concetto facilmente comprensibile: spesso ci esprimiamo nei termini di "clima caldo, repressivo, gelido" o altro e possiamo ipotizzare che tutti ne abbiano un livello di comprensione sufficientemente chiaro.

È un campo di ricerca piuttosto recente, ha circa venticinque anni, ma su cui si è concentrato l'interesse di molti studiosi: alcuni usano indifferentemente i termini "clima organizzativo" e "clima psicologico", altri ne fanno una sostanziale differenziazione.

Prima di illustrare sul piano operativo, un esempio di utilizzo della diagnosi di clima per migliorare la qualità nelle organizzazioni, è opportuno riferirci ai modelli teorici maggiormente accreditati.

Litwin e Stringer definiscono il clima organizzativo come "...un insieme di aspettative e di incentivi ed anche un costrutto molare che: a) consente l'analisi delle determinanti dei comportamenti motivati in complesse ed effettive situazioni sociali; b) semplifica i problemi della misura dei determinanti situazionali legati alle percezioni e ai convincimenti individuali; c) consente la specifica definizione della situazione globale di influenza sia dell'ambito esterno, sia dei vari tipi di ambienti interni all'organizzazione" (3).

Il modello da essi proposto risulta articolato in nove dimensioni:

1. *struttura*: l'insieme dei regolamenti, degli strumenti operativi e delle procedure esistenti, la presenza/assenza di canali comunicativi formali/informali;
2. *responsabilità*: il grado di autonomia e discrezionalità rispetto a tutte le decisioni, la consapevolezza delle proprie capacità e delle prestazioni che sono richieste dall'esercizio del ruolo;
3. *sistema di ricompense*: la percezione che la buona riuscita nel lavoro sarà riconosciuta e compensata in termini retributivi e di opportunità di carriera;
4. *accettazione dei rischi*: la necessità di correre dei rischi per poter evolvere professionalmente, collegata alla capacità di cogliere i segnali del cambiamento nel lavoro e nell'organizzazione;
5. *calore*: la percezione di vivere in un ambiente complessivamente amichevole e la capacità di vivere relazioni positive all'interno dei gruppi di lavoro, facendosi ben volere e riducendo al minimo gli aspetti formali;

note

(2) QUAGLINO G.P., *Fare formazione*, Il Mulino, Bologna, 1985.

(3) LITWIN G.H.-STRINGER R., *Motivation and organizational climate*, Harvard University Press, Cambridge, 1968.

6. *sostegno*: la capacità di reciproco aiuto percepita sia dai colleghi in relazione orizzontale che da quelli nella scala gerarchica superiore o inferiore;

7. *standards*: la consapevolezza dei livelli di prestazione attesi, esplicitati o meno, e degli obiettivi individuali e di squadra;

8. *conflitto*: la capacità di affrontare le differenti opinioni espresse dai diversi gradi della scala gerarchica, piuttosto che negarle o trascurarle;

9. *identità*: la consapevolezza di appartenere ad un'organizzazione con un ben definito ruolo, riconosciuto e apprezzato dal gruppo di lavoro.

Come sottolinea Quaglino "La peculiarità del modello di riferimento si conferma nella ricerca consapevole di soddisfare alla necessità di una precisa articolazione tra variabili organizzative e variabili individuali, dove le prime identificano sostanzialmente proprio l'area negoziale tra individuo e organizzazione e le seconde si articolano tra elementi di appartenenza istituzionale ed elementi di esplicito orientamento relazionale" (4).

James e Jones definiscono due tipi di clima: "Il clima organizzativo si riferisce ad attributi organizzativi ed ai loro effetti principali, o stimoli, mentre il clima psicologico si riferisce ad attributi individuali, chiamati processi psicologici intervenienti, per mezzo dei quali l'individuo trasforma l'interazione tra attributi organizzativi percepiti e caratteristiche individuali in una serie di attese, comportamenti, atteggiamenti ecc." (5).

Questi autori affermano il predominio e la centralità del clima psicologico in quanto:

a) riflette rappresentazioni cognitive, psicologicamente significative, di varie situazioni, piuttosto che non essere il riflesso automatico di specifici eventi situazionali;

b) è generalmente più importante che non la situazione oggettiva nella produzione di molte ed importanti variabili individuali;

c) è basato sulla esperienza sviluppata e spesso comprende la conflittualità generata dalla conservazione di valori e schemi consueti da un lato, e la disponibilità al cambiamento, nell'interesse sia del processo di adattamento che dei sistemi funzionali uomo-ambiente, dall'altro;

d) è in relazione reciproca con la memoria, l'affettività e il comportamento in un modello causale che predice una causalità reciproca tra percezione e affettività e tra individui e ambiente" (6).

Gli Autori forniscono anche un elenco di elementi che compongono il clima psicologico: l'importanza del lavoro svolto, il conflitto, il sostegno della dirigenza, la cooperazione, l'amicizia e il "calore". Essi individuano una correlazione tra clima e resistenza al cambiamento; considerano inoltre il clima un fattore di orientamento dell'azione dei soggetti.

Per Schneider "...le percezioni di clima sono descrizioni molarì psicologicamente significative che le persone accettano come caratteristiche delle pratiche e procedure di un sistema. Attraverso le sue pratiche e procedure un sistema può creare molti climi...le percezioni molarì funzionano come schemi di riferimento per conseguire una certa congruenza tra il comportamento e le pratiche e procedure del sistema" (7).

Joyce e Slocum definiscono il clima come "... una percezione globale dell'ambiente organizzativo. Queste percezioni sono concettualmente non valutative e multidimensionali" (8). Per gli Autori tutti i climi sono percettivi, quindi di natura psicologica; le informazioni provenienti da altri individui od eventi contribuiscono all'elaborazione delle percezioni climatiche: il clima è dunque descrittivo.

Oltre all'enfasi attribuita al clima psicologico Joyce e Slocum si distinguono soprattutto per l'introduzione di un nuovo concetto, la *discrepanza di clima*.

"I climi psicologici sono composti da due parti: una componente organizzativa condivisa con gli altri individui, e la discrepanza di clima che rappresenta la singola prospettiva personale riguardo al clima organizzativo. La discrepanza climatica rappresenta una precisazione dei

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

(4) QUAGLINO G.P.-MANDER M., *I climi organizzativi*, Il Mulino, Bologna, 1987.

(5) JONES A.P.-JAMES L.R., *Psychological and organizational climate: dimensions and relationship*, relazione presentata all'American Psychological Association, S. Francisco, Ca. 1977.

(6) JONES A.P.-JAMES L.R., *Psychological climate: dimensions and relationship of individual and aggregated work environment perceptions*, in *Organizational Behavior and Human Performance*, 1979.

(7) SCHNEIDER B., *Organizational climate: an essay*, in *Personnel Psychology*, n. 28, 1975.

(8) JOYCE W.F.-SLOCUM J.W., *Climates in organizations*, in KERR S., *Organizational Behavior*, S. Francisco Grid., 1979.

note

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

concetti di clima organizzativo e psicologico che chiarisce la distinzione tra questi concetti spesso confusi” (9).

Jones definisce il clima di un’organizzazione come “...l’atmosfera psicologica che circonda e risulta dalle operazioni strutturali; conseguentemente essa è sia un risultato che una determinante del comportamento degli individui o dei gruppi all’interno della struttura” (10).

Jones propone aspetti innovativi nella definizione di clima perchè, pur esplicitandone la soggettività, lo collega ai valori di un’organizzazione attraverso gli obiettivi e la struttura operativa.

Quest’ultima è, per l’Autore, l’elemento principale componente l’organizzazione perchè è l’insieme dei sistemi di relazione, di comunicazione, di processi decisionali, norme, valutazioni e sistemi di ricompense. Il funzionamento della struttura organizzativa crea quell’*ambiente emozionale* che Jones definisce “clima” e che condiziona i membri dell’organizzazione.

In questo modello le variabili climatiche sono numerose: morale, accettazione dei rischi, stress, collusione, tensione, libertà, fiducia, competenza, apertura, confronto, chiarezza, autonomia, identità, ottimismo e affermazione.

In Italia si sono occupati di clima principalmente Quaglino, Spaltro e Volpe.

Quaglino definisce il clima come “un insieme di elementi, opinioni, sentimenti, percezione dei membri che colgono la qualità dell’ambiente del gruppo, la sua atmosfera” (11). Il clima è rilevabile attraverso i suoi indicatori di cui i principali sono: il sostegno, il calore, il riconoscimento dei ruoli, l’apertura e il feed-back.

Quaglino tenta di mediare tra climi organizzativi e climi psicologici e tra individuo e organizzazione: “Si deve...ritrovare lo spazio, in senso lewiniano, tra l’individuo e l’organizzazione, e questo significa collegare chiaramente il clima, da un lato alla motivazione, come peculiare variabile individuale, dall’altro alla cultura, come peculiare variabile organizzativa” (12).

Spaltro fornisce alcune interessanti definizioni a cui fa seguire interventi di ricerca, come la diagnosi organizzativa attraverso la misurazione dei climi.

“Il clima è una percezione prevalentemente descrittiva, con una unità di analisi di piccolo gruppo od organizzativa e con una prevalente collocazione metodologica di piccolo gruppo...un clima altro non è che il modo in cui una pluralità di individui dà un significato prima diverso e poi comune (non uguale) al proprio mondo organizzativo” (13).

“Il clima è l’insieme di sentimenti, percezioni, atteggiamenti come confluenza di fatti interni agli individui, cioè agenti nell’interno e per motivazioni intrinseche soggettive e psicologiche” (14). Spaltro nel volume “Il check-up organizzativo” espone un modello di intervento per diagnosticare le organizzazioni e, in particolare, i climi, attraverso l’analisi di sei dimensioni: a) l’importanza attribuita ai problemi, b) la speranza del cambiamento, c) la credibilità/fiducia, d) gli stili di leadership, e) il livello di socializzazione (considerato come variabile fondamentale), f) l’atteggiamento di base di chi si occupa dell’organizzazione.

Volpe e la sua équipe hanno realizzato e concettualizzato un approccio all’analisi di clima nella prospettiva psico-sociale del cambiamento e sviluppo organizzativo; di esso daremo più ampio richiamo nella parte applicativa.

“La diagnosi di clima diventa, allora, premessa e momento importante dell’intervento psicosociale diretto a stimolare lo sviluppo e il cambiamento organizzativo facendo leva sulla soggettività (individuale e di gruppo) e, quindi, sulla valorizzazione e su un miglior utilizzo delle risorse umane” (15).

4. Un intervento di cambiamento organizzativo attraverso la diagnosi di clima

Dalle riflessioni teoriche sui climi, sopra illustrate, conseguono considerazioni sulle varie

note

(9) JOYCE W.F.-SLOCUM J.W., *Climate discrepancy: refining the concept of psychological and organizational climate*, in *Human Relations*, n. 11, 1982.

(10) JONES J.E., *The organizational universe*, in JONES J.E.-PFEIFFER J.W., *The 1981 Annual Handbook for group facilitators*, University Ass. Inc., S. Diego, Ca., 1981.

(11) QUAGLINO G.P.-CASAGRANDE S.-CASTELLANO A., *Gruppo di lavoro lavoro di gruppo*, Cortina, Milano, 1992.

(12) QUAGLINO G.P.-MANDER M., *op. cit.*

(13) SPALTRO E., *Il check-up organizzativo*, Isedi, Milano, 1977.

(14) SPALTRO E., *Pluralità: manuale di psicologia di gruppo*, Patron, Bologna, 1985.

(15) BERNABEI G., *Check-up organizzativo: due casi a confronto*, in *Psicologia e lavoro*, n. 82, 1991.

possibilità applicative: la diagnosi organizzativa, la modificazione delle percezioni climatiche, il cambiamento della cultura organizzativa, in definitiva lo sviluppo organizzativo.

Desideriamo illustrare un intervento formativo, attuato nell'ultimo triennio da una società di consulenza, ISMO (Interventi e Studi Multidisciplinari nelle Organizzazioni) di Milano, in una società di servizi presente capillarmente su tutto il territorio nazionale.

L'obiettivo era quello del miglioramento dell'integrazione fra ruoli e funzioni, della comunicazione e delle relazioni interpersonali e gruppalì in uno scambio fortemente orientato allo sviluppo ed al cambiamento sia sul piano tecnologico che organizzativo, agendo sulle strutture territoriali organizzate a livello provinciale. La ristrutturazione, contemporaneamente in atto, vedeva il passaggio da struttura funzionale a struttura divisionalizzata e necessitava dell'inserimento di nuovi valori; in particolare, in una struttura decentrata, diventano essenziali processi comunicativi efficaci e rapidi e le integrazioni fra le funzioni e i diversi livelli dell'organizzazione.

All'obiettivo dichiarato seguiva inoltre un processo di rinnovamento della cultura organizzativa.

Viene concordato con la committenza che *comunicazione e integrazione* sono gli obiettivi su cui focalizzare l'attenzione.

L'intervento proposto e poi realizzato dalla consulenza è stato caratterizzato dai seguenti criteri:

"a) Utilizzare un approccio psico-sociale, centrato sulle relazioni, sulla valorizzazione della soggettività, sull'utilizzo dell'esperienza come fonte di analisi critica e di apprendimento, sull'orientamento al cambiamento come situazione di progettualità condivisibile, sull'accettazione ed utilizzo dell'emotività ed affettività nelle situazioni organizzative.

b) Una formazione che si pone come "aiuto" diretto, trasformando la realtà operativa in "laboratorio" di ascolto, di ricerca, di progettualità. La formazione utilizza l'esperienza quotidiana dei partecipanti e dell'istituzione per rileggerla, valutarla, cambiarla.

c) Affrontare ogni realtà territoriale, provincia per provincia, per ciò che è, partendo da una lettura rigorosa del suo habitat esterno ed interno, dai suoi problemi, dai suoi punti forti e punti deboli, dalle sue potenzialità" (16).

Questi punti metodologici sono stati tradotti in un coerente modello d'intervento via via sviluppato in tutto il territorio nazionale, coinvolgendo oltre 10.000 persone nelle diverse strutture periferiche, nelle diverse attività e con diverse modalità. (Nella fig. 1 la flow-chart). All'interno di questo intervento un'area di particolare efficacia è stata l'analisi di clima su cui desideriamo soffermarci.

L'avvio dell'intervento è dato da Seminari Introduttivi destinati alla dirigenza di ciascuna delle agenzie periferiche per illustrare il Progetto, definire il contratto psicologico e i ruoli all'interno del percorso formativo. Si costituisce poi con essi un gruppo di monitoraggio (Monitoring Team) per seguire le tappe successive del Progetto e per pianificare l'intervento che si articolerà attraverso una ricerca sull'ambiente interno ed esterno all'organizzazione e la diagnosi di clima.

Il progetto si caratterizza per una "centratura" sul territorio, sulle Risorse umane specifiche di quella realtà e sulle problematiche locali.

La metodologia della ricerca-intervento prevede due azioni: una ricerca sull'ambiente interno/esterno all'organizzazione realizzata dalla stessa committenza e l'analisi di clima, la dimensione più soggettiva dell'organizzazione, realizzata dalla consulenza, che focalizza l'attenzione sulle problematiche del rapporto fra individuo e organizzazione.

Il fatto di affidare alla committenza la ricerca sull'ambiente interno/esterno e una scelta metodologica legata alla necessità di attivare le Risorse locali per trovare soluzioni di miglioramento ad hoc.

L'indagine di clima deve invece essere necessariamente svolta dalla consulenza a garanzia della corretta metodologia e per motivi deontologici, dovendo salvaguardare l'anonimato degli intervistati in una delicata lettura delle percezioni soggettive dei dipendenti.

"Diagnosticare psicologicamente le organizzazioni significa, in effetti, trattare le organizzazioni come insieme di sentimenti, atteggiamenti, percezioni ecc., come confluire di fatti interni agli individui, fatti diametrali, cioè agenti per motivazioni soggettive e psicologiche" (17).

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

(16) V. VOLPE, *Saggio in via di pubblicazione*, Milano, 1993.

(17) DE VITO PISCICELLI P., *La misura del clima come indice dello sviluppo organizzativo*, in *Psicologia e lavoro*, n. 57/58, 1983.

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

La ricerca si articola in cinque fasi che prevedono sempre lavori in piccoli gruppi, rappresentativi degli attori organizzativi nei quattro livelli: dirigenti, capi intermedi, assistenti e operativi.

La *prima fase* è quella della discussione di gruppo sulle percezioni climatiche, favorita da stimoli creativi e metodologie che facilitano la libera discussione.

La *seconda fase* è individuale e prevede la somministrazione di un questionario con 48 items su sei aree d'indagine: l'organizzazione del lavoro, il rapporto fra capi e collaboratori, il rapporto fra colleghi, fra l'organizzazione e i suoi clienti, la percezione del cambiamento organizzativo (area aggiunta dopo la ristrutturazione) e il rapporto fra il Centro e la Periferia.

Il questionario è anonimo e con una scala a cinque risposte da 1 (molto negativo) a 5 (molto positivo).

Lo strumento d'indagine viene proposto alla totalità del personale dirigente e dei quadri intermedi, a gruppi statisticamente significativi di personale assistente e personale operativo (oltre il 10%).

La *terza fase* riguarda la socializzazione di tutti i dati delle due ricerche effettuata "a

cascata” con la consulenza. È la fase più rilevante; infatti, a distanza di due mesi circa dal Seminario introduttivo, si portano nel workshop con il Monitoring Team i risultati ottenuti dalle ricerche sul territorio e sul clima. Dall’analisi dei dati e problemi emersi si formula un piano di lavoro per gestire meglio i processi di integrazione e di comunicazione.

Poi si attivano Seminari per i capi di quel territorio, della durata di cinque giorni: due dedicati all’analisi dei dati di ricerca e alle proposte di miglioramento per le aree individuate come critiche e tre giornate sulle skills del capo, inteso come allenatore della propria squadra e come facilitatore dei processi comunicativi.

Durante i Seminari dirigenti e capi intermedi elaborano anche le modalità di comunicazione dei risultati agli altri collaboratori.

La *quarta fase* prevede momenti di Follow-up del Progetto a livello territoriale per analizzare le numerose proposte di miglioramento e implementare le più rispondenti ai bisogni organizzativi.

Infine, nella *quinta fase*, questa ricerca-azione si conclude con una Convention regionale con l’obiettivo di consolidare la rete di reciprocità e complementarità fra Centro e Periferia, mettendo in comune esperienze e proposte.

Il processo prevede inoltre, momenti di supervisione a livello regionale, volti a sottolineare, anche sul piano simbolico, l’attenzione per l’integrazione.

In questa prospettiva le persone coinvolte, a tutti i livelli, si sono attivate per progettare modalità di lavoro più efficaci e migliorare il clima aziendale.

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

5. I risultati: criticità e opportunità emerse dall’indagine di clima.

Il processo formativo ha visto risultati immediati già durante il percorso.

Si è evidenziata una maggior attenzione al cliente interno ed esterno, la traduzione di nuovi valori in nuovi comportamenti e nuovi linguaggi, un maggior coinvolgimento dei collaboratori in una politica di maggior trasparenza e di delega. Infine un gran numero di proposte operative alcune delle quali sono state realizzate subito dai gruppi stessi.

È stato favorito il rinnovamento della cultura aziendale col passaggio dalla cultura burocratica, centrata su norme e prescrizioni, alla cultura della qualità globale “della soddisfazione del cliente che punta a comportamenti flessibili, alla diagnosi, alla comunicazione ed ascolto, all’integrazione, all’innovazione.

Dall’organizzazione che pianifica e separa l’attività e le responsabilità di ciascuno con meccanismi e regole gerarchiche, all’organizzazione partecipata che necessita di continue sinergie interfunzionali a tutti i livelli” (18).

Con riferimento specifico agli apprendimenti sviluppati dall’analisi di clima, possiamo evidenziare alcuni aspetti.

Parlare del clima vuol dire parlare anche di se stessi, quali attori, più o meno partecipi e consapevoli, della realtà organizzativa; questo genera un lieve livello di ansia per i conflitti che possono insorgere nella chiara esplicitazione delle proprie percezioni e rispetto al fatto di essere “giudicati” dagli altri attori organizzativi.

Ha prevalso la voglia di interrogarsi reciprocamente, il coraggio di esprimersi, una forte curiosità e il desiderio di essere ascoltati. La vivacità partecipativa ha creato un clima favorevole allo scambio e all’arricchimento di idee, oltre alla messa in comune di progetti ed esperienze di miglioramento.

Tutti i lavoratori, garantiti dall’anonimato, partecipavano attivamente alla discussione sul clima, anche con l’uso di associazioni creative: “Qual è il clima in azienda?” “C’è una nebbia fitta... È freddino... È rovente... È molto nuvoloso”. “Come rappresentate l’organizzazione, in questo momento?” “Un elefante forte e lento...Una bussola smagnetizzata...Una flotta senza più una meta”. “Qual è il colore del clima aziendale?” “Grigio scuro...Verde speranza...Rosso infuocato”. “Qual è il sapore?” “Agrodolce... Amaro... Salato”.

Questo “riscaldamento” del gruppo permetteva un clima relazionale più disteso e facilitava il percorso successivo, mantenendo il livello partecipativo sempre alto.

I risultati venivano messi a disposizione con modalità “a cascata”: alla presenza della consulenza che aveva elaborato i dati, i dirigenti li illustravano ai quadri intermedi e questi ai loro collaboratori.

La priorità attribuita dall’azienda a questo Progetto rispetto agli altri interventi formativi in

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

atto e la presenza della dirigenza sia in apertura dei Seminari per presentare i dati delle ricerche che in chiusura della settimana per raccogliere le proposte di miglioramento formulate dai partecipanti, rinforzavano l'interesse e la partecipazione delle persone coinvolte al punto che si producevano numerosissime proposte di miglioramento della comunicazione interna/esterna e dell'integrazione verticale/orizzontale, in parte già sperimentate durante il Seminario.

Il livello di soddisfazione era così elevato che tutto il personale coinvolto si dichiarava certo che ad una nuova somministrazione del questionario di clima, questo sarebbe risultato, senza dubbio, migliore.

È possibile che questo strumento venga riutilizzato dall'azienda per monitorare il clima, in modo che si mantenga un alto livello di attenzione che permetta di individuare e affrontare situazioni critiche in tempo reale, ma soprattutto mantenga viva la capacità di ascolto, critica ed autovalutativa.

6. Clima e managerialità.

È utile approfondire l'approccio dei manager ai problemi incontrati nella adesione e gestione del Progetto che ha preceduto e accompagnato il processo di cambiamento organizzativo.

Il cambiamento organizzativo presuppone anche il cambiamento degli uomini: "più competenza manageriale, formazione interdisciplinare, motivazioni legate ai risultati più che ai compiti, più capacità di autonomia, orientamento al rischio e all'innovazione" (19) e conseguenti comportamenti organizzativi più improntati all'integrazione, alla pianificazione e alla decisione.

Pur considerando l'utilità di questa svolta i manager esprimono difficoltà, ad esempio, a rinunciare a parte delle tecniche (quelle per cui si sentono riconosciuti) per dare spazio alle nuove competenze manageriali (quelle su cui non si sentono ancora adeguati).

Essi, pur condividendo una lettura di cambiamento del mercato visto come complesso e turbolento, e la conseguente esigenza di adeguare l'organizzazione alle nuove necessità, assumono, in maggioranza, atteggiamenti di attesa e di sospensione delle attività decisionali per le difficoltà di gestione scaturite dall'incertezza e dall'ansia.

A volte assumono atteggiamenti di passività e di riduzione al minimo della discrezionalità, anziché attivarsi per cercare le risposte e le informazioni di cui abbisognano.

È questo un comportamento derivato da una cultura organizzativa di tipo burocratico-tecnocratico, mentre ora si rende indispensabile aderire ad un modello di tipo partecipativo in cui siano condivisi responsabilità, successi e insuccessi.

Anche il passaggio da valori legati alle capacità tecniche a valori che pongono primariamente enfasi sulle capacità gestionali, non è indolore; esso comporta infatti un cambiamento nella visione e interpretazione del proprio ruolo da esperto gestore di macchine a esperto gestore di uomini.

Si possono immaginare le conseguenze portate dall'innovazione alla percezione della sicurezza personale dei manager: un abbassamento dei livelli di sicurezza interna dovuta alla necessità di nascondere l'obiettivo difficoltà, fa assumere atteggiamenti volti a rinforzare il livello di sicurezza esterna.

La necessità di una continua integrazione con le altre funzioni richiede capacità di negoziazione, mediazione, cooperazione, umiltà, flessibilità e gioco di squadra ecc. che raramente sono state esperite fino a questo momento, se non occasionalmente.

Quanto esposto porta ad indicare come elemento decisivo e prioritario la capacità per il manager di interiorizzare obiettivi organizzativi.

Per realizzare nei fatti di tutti i giorni questi continui cambiamenti occorrono atteggiamenti di fiducia (verso i colleghi, i superiori e l'organizzazione) e di accettazione del rischio non vissuto con la paura di perdere, ma come sfida per raggiungere l'autorealizzazione.

L'utilizzo del clima, inoltre, è per il manager uno strumento di gestione della propria leadership: permette un ascolto attivo delle istanze dei colleghi e dei collaboratori, un coaching più mirato, un maggiore influenzamento attuabile attraverso comportamenti volti a favorire buone relazioni. Il clima diventa uno strumento per "Fare qualità organizzativa

attraverso la qualità delle relazioni” (20) ed un miglioramento del clima aumenta il livello di coesione del team e produce sinergie tali da migliorare i risultati.

Clima organizzativo
Rosanna Gallo

7. Conclusione.

L'indagine di clima si rivela un utile strumento per dare spazio in azienda alla soggettività e progettualità, facilitare i flussi di comunicazione e individuare, in gruppi di lavoro interfunzionali, problemi e soluzioni di miglioramento per l'organizzazione e per il suo ambiente esterno.

Le organizzazioni hanno la possibilità di porsi in “ascolto attivo” per poter monitorare meglio la situazione attuale e cogliere in tempo, opportunità e criticità.

Quasi sempre le persone coinvolte si appropriano del Progetto indagando sul proprio benessere e malessere e confrontandosi per migliorare il livello qualitativo della vita aziendale. Sperimentano un nuovo valore e il riconoscimento di “essere parte”; studiando il clima lo cambiano e, come afferma DuBrin: “Un cambiamento di clima è simultaneamente un cambiamento nella cultura organizzativa” (21).

In ogni processo formativo in cui si fa uso dell'analisi di clima si realizza che un clima relazionale “caldo” favorisce il miglioramento dei processi comunicativi e l'integrazione interfunzionale molto più efficacemente di un organigramma o di un perfetto strumento operativo.

Concludiamo con una definizione di clima che enfatizza la dimensione attiva, propositiva e partecipativa: “Il clima è un costrutto intermedio, variabile, mutevole e differenziato a cui ciascun soggetto è necessariamente e inconsapevolmente esposto, ma di cui ciascun soggetto è anche un interprete attivo” (22).-

note

(20) V. VOLPE, *op. cit.*

(21) DuBRIN A.J., *Foundations of organizational behavior: an applied perspective*, Englewood Cliff, N.Y. Prentice Hall, 1984.

(22) Pozzi E., *Clima e socializzazione al lavoro in ambiente bancario*, in *Psicologia e lavoro*, n. 87, 1992.

Contratto collettivo e sciopero: variazioni metodologiche (*)

Maurizio Del Conte

Sommario

1. Contratto collettivo e titolarità individuale del diritto di sciopero. **2.** Esercizio del diritto di sciopero, conseguenze. **3.** Sciopero per rinegoziare ante tempus le clausole del contratto collettivo e sua configurabilità alla stregua del diritto positivo. **4.** Applicabilità della disciplina codicistica. **5.** La teoria positivista di Ghezzi e il successivo sbocco nella titolarità individuale. **6.** Lo stato della questione negli anni sessanta. **7.** La teoria della non vincolatività dei patti di tregua. **8.** La teoria di Dell'Olio. **9.** La teoria della titolarità del diritto di organizzazione. **10.** Valutazione del comportamento del sindacato: recesso-inadempimento. **11.** Inadeguatezza della definizione del contratto collettivo quale contratto normativo astratto. **12.** tregua sindacale e sciopero. **13.** L'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993: un diverso appoggio alla tregua sindacale. **14.** Una soluzione di ermeneutica contrattuale.

1. Contratto collettivo e titolarità individuale del diritto di sciopero.

La questione della compatibilità delle iniziative di lotta sindacale con la vigenza del contratto collettivo — questione che è stata riproposta in una recente sentenza — mette in discussione alcuni problemi fondamentali del diritto del lavoro e fra essi il problema della rilevanza del punto di vista positivista, unitamente alla constatazione che nel diritto del lavoro il discorso giuridico ha incorporato asserzioni descrittive di situazioni, prassi e realtà mutevoli che sembrano contrapporsi alle norme codificate (1).

Con una enunciazione molto schematica la nostra questione può venire così riproposta nei suoi termini tradizionali: è legittimo che il sindacato, quale parte di un contratto collettivo a termine, promuova un'iniziativa di lotta sindacale al fine di rinegoziare le clausole del contratto prima della sua scadenza?

La formulazione del problema rimanda all'istituto dello sciopero che, per l'art. 40 della Costituzione, è un diritto che si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

In assenza di una disciplina legislativa, è toccato alla dottrina e alla giurisprudenza definirne le regole essenziali e, fra queste, la titolarità individuale del diritto di sciopero è divenuta un punto fermo o, quantomeno, un'acquisizione così fortemente radicata nel pensiero giuridico da scoraggiare ogni teorizzazione volta a risolvere il problema su enunciato sulla base della assunzione della titolarità (invece, o anche) collettiva del diritto di sciopero.

Non si comprenderebbero appieno, perciò, le ipotesi teoriche avanzate sulla natura del

note

(*) I contributi di Maurizio del Conte, Michele Tiraboschi, Marco Esposito, Vito Leccese, Luca Guaglione e Guglielmo Burrigato qui pubblicati riproducono le relazioni presentate al IV Seminario di Diritto delle relazioni industriali, tenutosi a Milano il 22 novembre 1993, su iniziativa congiunta delle Università di Milano e Napoli con la collaborazione dell'ALAR.

(1) D'ANTONA, *L'analisi post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, RCDP, 1990, 207.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

contratto collettivo e, più in generale, sul contenuto della libertà sindacale, se non si avessero presenti le difficoltà nella valutazione del comportamento sindacale, dovute alla mancanza della titolarità del diritto di sciopero in capo al sindacato stesso.

È evidente, infatti, che se la titolarità del diritto di sciopero fosse stata attribuita al sindacato, o anche al sindacato, una parte rilevante della disciplina del rapporto collettivo fra imprenditore e organizzazioni sindacali sarebbe stata profondamente diversa, e diverse sarebbero state le ipotesi teoriche esplicative di quel rapporto.

2. Esercizio del diritto di sciopero, conseguenze.

Il problema della legittimità dell'esercizio sindacale del diritto di sciopero prima della scadenza contrattuale è quindi essenzialmente il problema del se e del come il sindacato, privo della titolarità del diritto costituzionale di sciopero — che è, come si è detto, di esclusiva spettanza di ogni singolo lavoratore — possa promuovere uno sciopero “contro” il contratto collettivo da esso stipulato e, quindi, tenere un comportamento anticontrattuale, senza peraltro essere titolare della tutela costituzionale dell'art. 40.

Dottrina e giurisprudenza hanno da tempo raggiunto un assestamento quanto alla determinazione degli effetti dell'esercizio del diritto di sciopero sul rapporto individuale di lavoro (2).

Lo sciopero non costituisce inadempimento e non è in alcun modo sanzionabile. Esso produce, in forza del principio sinallagmatico, la sospensione delle obbligazioni principali con l'effetto di liberare il datore di lavoro dall'obbligo di pagamento della retribuzione (durante il tempo dello sciopero).

Poiché questo effetto limitato, non sanzionatorio, che si produce sul contratto individuale di lavoro è ricollegabile alla titolarità del diritto di sciopero in capo al singolo lavoratore, un eguale trattamento non sembra avere ragion d'essere in relazione al comportamento del sindacato che, nel promuovere un'iniziativa di lotta contro le clausole da esso sottoscritte, non può richiamarsi all'esercizio di un proprio diritto costituzionalmente garantito.

Ancora meno giustificato può apparire il fatto che mentre il lavoratore scioperante perde il diritto alla retribuzione, l'iniziativa di lotta sindacale contraria al contenuto del contratto collettivo non comporti alcun effetto nella sfera del sindacato e del datore di lavoro.

3. Sciopero per rinegoziare *ante tempus* le clausole del contratto collettivo e sua configurabilità alla stregua del diritto positivo.

Secondo i principi generali in materia contrattuale — che per la giurisprudenza sono applicabili al contratto collettivo di lavoro — un comportamento che manifesta in modo concludente la volontà di non ritenere più vincolante il rapporto negoziale, ovvero che manifesta la volontà di non adempiere, può essere configurato — in relazione alle sue concrete modalità di fatto — come recesso o come inadempimento.

L'iniziativa di lotta sindacale diretta a conseguire *ante tempus* la rinegoziazione degli accordi collettivi assume il valore di esempio o prova cruciale per saggiare la diversità — se essa esiste e come può essere valutata — della disciplina del contratto collettivo rispetto agli altri contratti cosiddetti di diritto comune: e questa prova assume un particolare ed attuale interesse per il presentarsi all'attenzione del giurista di due massime tanto dirette nel loro riferimento al codice civile, quanto sostanzialmente estranee o marginali rispetto alla teorizzazione giuslavoristica, ma che richiedono una speciale attenzione, qualora le si voglia considerare alla luce di una recente proposta metodologica, secondo la quale il diritto sindacale dovrebbe ispirarsi al valore della positività del diritto e ad una nuova sensibilità ermeneutica o costruttivistica in grado di abbracciare nel suo campo visivo le pluralità, le analogie, le interazioni, le lacune dell'ordinamento (3).

Le massime alle quali mi riferisco sono:

I) “Deve affermarsi che il recesso ordinario va ammesso come causa estintiva normale del

(2) GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, 1991, 221 s.; CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il diritto sindacale*, Torino, 1993, 318; GHEZZI-ROMAGNOLI, *Diritto Sindacale*, Bologna, 1982, 223. Cass. 14 gennaio 1984, n. 315, *MGI*, 1984, col. 76, TOSI, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, *DLRI*, 1988, 452.

(3) D'ANTONA, *op. cit.*, 225. Cfr. MENGONI, *Problemi e sistema nella controversia sul metodo giuridico*, in *Diritto e valori*, 1985, 11 ss., da *Jus*, 1976, 3-40.

rapporto di durata a tempo indeterminato e risponde all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio" (fattispecie in materia di recesso dal contratto collettivo) (4);

II) "La violazione di un patto sindacale costituisce inadempimento al quale l'azienda può legittimamente contrapporre l'eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.)" (5);

La prima massima è relativa a due sentenze della corte di cassazione che intervengono direttamente sulla controversa questione della recedibilità dai contratti atipici di durata e che ne affermano l'ammissibilità: essa non riguarda e non affronta il problema del nesso intercorrente fra sciopero e adempimento del contratto collettivo, ma introduce una causa di cessazione del contratto — il recesso — in ordine alla quale può formularsi l'ipotesi che essa costituisca il risultato giuridico della condotta sindacale rivelatrice di una volontà contraria alla permanenza del rapporto obbligatorio instaurato con l'altra parte.

Si intende dire, in sostanza, che l'iniziativa di lotta sindacale può venire interpretata sulla base dell'analisi degli elementi della fattispecie come recesso dal contratto.

Infatti, se è legittimo il recesso dal contratto collettivo e se la dichiarazione di volontà corrispondente può essere manifestata con ogni mezzo, è giustificato chiedersi se la proclamazione dello sciopero contro le clausole di un contratto collettivo non scaduto possa costituire manifestazione tacita concludente della volontà di recedere dal rapporto.

La seconda massima individua invece nello specifico comportamento sindacale un'ipotesi di inadempimento e giudica, per converso, legittimo il comportamento dell'imprenditore iscrivendolo nella struttura di autotutela codificata con l'eccezione di cui all'art. 1460 c.c.

Entrambe le massime, pur con diversi percorsi, riportano in primo piano il problema del nesso tra fattispecie sciopero e vincolatività del contratto collettivo.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

4. Applicabilità della disciplina codicistica.

In via generale è stato osservato che al di sopra di una soglia di tutela indisponibile, la normativa lavoristica non presenta un effettivo grado di autonomia rispetto ai processi economici e alle relazioni industriali e che, significativamente, la disciplina costituzionale in materia di lavoro appare diretta non tanto al riconoscimento di un equo temperamento degli interessi in conflitto, quanto nell'attribuzione di un trattamento normativo minimo (art. 36 e 38 Cost) (6), mentre l'effettiva determinazione delle condizioni di scambio del lavoro dipendente è affidata alla dialettica delle forze sociali (e all'intervento del legislatore) (7).

Non è dunque da principi generali del diritto del lavoro che può trarsi una ragione di diversità della regolamentazione del contratto collettivo rispetto ad altri contratti, ma piuttosto dalle relazioni che, nell'esperienza delle interpretazioni giuridiche delle fattispecie, si stabiliscono fra norme e contesto, attraverso un procedimento ermeneutico, attento alle realtà socio-economiche, che si rivolge sia alle norme che ai fatti da interpretare.

Né la rilevanza pur attribuita dal legislatore al contratto collettivo a tutela di diritti individuali dei lavoratori (art. 2113 c.c.) può di per sé offrire elementi per risolvere questioni che attengono agli effetti ricollegabili ai comportamenti delle parti contraenti del contratto collettivo, tanto più se attinenti alla parte obbligatoria di tali contratti.

5. La teoria positivista di Ghezzi e il successivo sbocco nella titolarità individuale.

È significativo che le più convincenti ipotesi formulate per risolvere il nostro problema abbiano accettato di misurare il loro fondamento negli istituti del codice civile fino alle estreme conseguenze, per poi, eventualmente, recuperare sulla base delle norme costituzionali in tema di libertà sindacale e di diritto di sciopero, il dato positivo normativo per giungere al giudizio di liceità dello sciopero ante tempus.

note

(4) Cass. 9 giugno 1993, n. 6408, in *DPL*, 1993, 2414 e *MGL*, 1993, 414; Conforme Cass. 16 aprile 1993, n. 4507, *RIDL*, 1993, II, 684, con nota di BURRAGATO, *Recesso unilaterale dal contratto collettivo e principio di buona fede*.

(5) Pret. Milano 10 marzo 1993, in *OGI*, 1993, II.

(6) FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamiche collettive di tutela*, Padova, 1981, p. 31.

(7) FERRARO, *op. e loc. cit.*

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

La prima importante formulazione teorico-critica della posizione, di stretta osservanza privatistica, contenuta nel principio «pacta sunt servanda», è opera di Ghezzi (8).

Concludendo un'analisi condotta con riferimento a principi di diritto comune, egli osservava: "Giunto a questo punto e traendo le fila del discorso, parrebbe potersi concludere nel senso che allo stato attuale del diritto privato italiano nessun mezzo si offre alle associazioni sindacali in mancanza di un accordo solutorio (c.d. mutuo dissenso) per chiedere la revisione anticipata (cioè prima del normale termine di scadenza) del contratto collettivo" (9).

Tuttavia l'Autore perveniva ad affermare la legittimità dell'azione di lotta sindacale diretta ad ottenere la revisione anticipata della disciplina collettiva non solo sul piano del rapporto individuale, ma anche su quello del rapporto collettivo, riconoscendo esplicitamente, non soltanto ai singoli lavoratori, ma anche alle associazioni sindacali, la titolarità del diritto sancito dall'art. 40 Cost. (p. 108).

Conferendo alla proclamazione dello sciopero da parte del sindacato una tutela costituzionale analoga a quella espressa e sintetizzata in termini di diritto soggettivo relativa al singolo lavoratore, Ghezzi risolveva il problema della compatibilità della lotta sindacale col permanere del rapporto collettivo del quale si intendeva rinegoziare i contenuti prima della scadenza.

Ma il riconoscimento in capo al sindacato della specifica esenzione dalle regole comuni in tema di inadempimento (di cui all'art. 40) non poteva che passare attraverso l'affermazione che "non nel singolo lavoratore va ricercata la titolarità del potere di valutare in concreto se l'interesse collettivo esige lo sciopero" (10). In assenza di una regolamentazione normativa, la definizione del profilo strutturale del diritto del sindacato esigeva che a quest'ultimo fosse attribuito il potere di iniziativa.

Tuttavia l'adozione di una soluzione interpretativa che giustificasse sul piano dell'ordinamento un sistema a doppia titolarità, anziché rafforzare, indeboliva l'esercizio del diritto di sciopero, degradando a scioperi illegittimi quelli non proclamati dal sindacato (11).

Prevalse allora la preoccupazione di affrancare il diritto di ciascun lavoratore da una condizione di validità dello sciopero rimessa alle scelte del sindacato. E la giurisprudenza si orientò a ritenere irrilevante il momento della deliberazione collettiva della astensione dal lavoro.

In tal modo lo sciopero si costituiva come diritto individuale, la titolarità del quale era riconosciuta esclusivamente al singolo lavoratore, mentre l'ipotesi di una titolarità collettiva non ha avuto ulteriori sviluppi e successi nella cultura giuridica italiana (12).

La conseguenza di questo consolidato prodotto del diritto vivente è stata, come osservava Mengoni (13), che l'art. 40 Cost. impedisce soltanto che dal contratto collettivo per sé stesso possano derivare a carico dei lavoratori effetti obbligatori limitativi del diritto di sciopero, ma che effetti di questo tipo sono esclusi per il sindacato che stipula il contratto collettivo in nome proprio e non in nome dei lavoratori (14).

Se Ghezzi aveva potuto evitare, proprio richiamandosi all'art. 40 della Costituzione, l'inadempimento del sindacato, Mengoni, che giudicava insostenibile quel richiamo, osservava che allo stato attuale della legislazione la modificazione del contratto non potrebbe che avvenire se non ad opera delle stesse parti mediante la riapertura della contrattazione (15).

6. Lo stato della questione negli anni 60.

Il problema della legittimità dello sciopero prima della scadenza del contratto collettivo è

note

(8) GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963, 114.

(9) GHEZZI, *op. cit.*, p. 104.

(10) GHEZZI, *op. cit.*, p. 109 e nota 63; vedi autori ivi citati).

(11) Cass. 10 agosto 1963, n. 2283, MGL, 1963, 293; Cass. 22 LUGLIO 1963, DL, 1964, II, 54; Cass. 28 GIUGNO 1976, n. 2480, OGL, 1976, 853; PRET. BOLOGNA 30 SETTEMBRE 1967, RGL, 1968, II, 129.

(12) MARIUCCI, *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, DLRI, 1989, p. 1 ss.; PERA, *Il diritto di sciopero*, RIDL, 1986, I, 447 ss.

(13) MENGONI, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico*, in *Diritto e valori*, Bologna, 1985, 279, da *Jus*, 1975, 167-198.

(14) MENGONI, *op. cit.*, p. 280.

(15) MENGONI, *op. cit.*, p. 282.

stato posto e discusso dentro lo schema teorico del cosiddetto dovere di pace sindacale (16) ed è stato messo alla prova dall'esperienza giurisprudenziale nelle sentenze che hanno pronunciato sulla validità ed efficacia delle clausole di tregua e sulla responsabilità del sindacato per la loro violazione (17).

Occorre considerare che la discussione teorica ha dovuto misurarsi in una situazione così intricata e convulsa di rapporti sindacali — quella dei primi anni 70 (18) — nella quale si era ritenuto di intravedere una crisi irreversibile dell'istituto contrattuale e, in particolare, del contratto collettivo di lavoro, così da porre agli interpreti l'esigenza di una sua rifondazione teorica sulla base della realtà sostanziale del fenomeno (19), con la conseguenza di sbilanciare il discorso ermeneutico verso una considerazione privilegiata degli accadimenti — riconosciuti validi per se stessi e, attraverso un procedimento di generalizzazione — assumendoli quindi quale fonte primaria delle regole del gioco.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

7. La teoria della non vincolatività dei patti di tregua.

Nel periodo considerato, fra le teorie che hanno cercato di dare una soluzione al problema della legittimità del comportamento sindacale di contestazione del contratto collettivo, ha avuto un ruolo di primo piano la teoria della vincolatività unilaterale del contratto collettivo (20). Nonostante le forti critiche che ad essa sono state autorevolmente mosse, e che l'hanno definita proposizione giuridicamente non apprezzabile dal punto di vista dell'ordinamento statale (21) e nonostante sia stata abbandonata anche da parte degli iniziali sostenitori (22), questa teoria ha avuto successo soprattutto presso la dottrina (23).

Una variante si è sviluppata come ricerca diretta a trarre da conclusioni "empiriche", raccolte e catalogate, peraltro, sulla base di esperienze puramente mentali, un giudizio di inutilità (per lo stesso imprenditore) della configurazione di una responsabilità del sindacato per la violazione del dovere di tregua ovvero di violazione di clausole obbligatorie del contratto collettivo (24).

Un filone particolare di questa ricerca ha dedicato attenzione al nesso causale tra comportamento del sindacato ed evento-sciopero (25).

È stato scritto che non facendo scattare il momento collettivo, non si evitano necessariamente gli scioperi né degli associati né dei non associati. Tutte le volte che il sindacato giunge alla proclamazione di uno sciopero ciò non produrrebbe, con nesso di causalità, l'agitazione, la quale dipenderebbe da una decisione concorrente, ma autonoma, dei singoli lavoratori (26).

Questa tesi, che dovrebbe condurre ad un giudizio di irrilevanza dell'iniziativa sindacale sulla attuazione dello sciopero e, quindi, sul regime del contratto collettivo, non si misura, però, con due obiezioni di fondo:

1) l'inadeguatezza dell'argomentazione che, procedendo da premesse di tipo normativo e, quindi, generali ed astratte, pretende di trovare la soluzione in una valutazione di fatto qual'è quella del nesso causale tra proclamazione-comportamento e sciopero-evento. Si

note

(16) Per una analisi critica delle posizioni teoriche sul tema del dovere relativo di pace sindacale si veda MAGNANI, *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, DLRI, 1990, 687 s.

(17) Cfr. PERA, nota a Tribunale di Massa 13 maggio 1969, FI, 1970, I, 338 e autori e giurisprudenza ivi citati. Si veda, però, Cass. 10 febbraio 1971, MGL, 1971, 371, con note di Riva San Severino e Santoro Passarelli, che pronuncia anche in assenza di dovere relativo. *Contra* GIUGNI, *Obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, RDL, 1973, I, 14 ss.

(18) SCOGNAMIGLIO, *Le azioni sindacali in vigenza del contratto collettivo*, in *La contrattazione collettiva, crisi e prospettive*, 1976, p. 64.

(19) U. PROSPERETTI, *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale*, ivi, p. 46. Cfr. TURSÌ, *Contratto a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, RIDL, 1993, I, 454.

(20) GIUGNI, *L'autunno caldo sindacale*, Il Mulino, 1970, 24; GIUGNI-MANCINI, *Movimento sindacale e contratto collettivo*, RGL, 1972, 325 s. Cfr. TRABOSCHI, *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, in *Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena*, n. 20, 1992, p. 20.

(21) MENGONI, *op. cit.*, p. 281; PERA, *Diritto di lavoro*, Padova, 1984, 289.

(22) La tesi non compare più nelle edizioni successive a quella del 1980 del manuale di "Diritto sindacale", di Giugni.

(23) Cfr. ASSANTI, *Il protocollo Scotti davanti ai giudici: alcune considerazioni*, RGL, 1987, 312 s.

(24) ASSANTI, *op. cit.*, 320; SCOGNAMIGLIO, *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, RDL, 1972, 351.

(25) ASSANTI, *op. e loc. cit.*

(26) ASSANTI, *op. e loc. cit.*, p. 321, che richiama GHEZZI e ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna, 154.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

tratta di un *quid facti* che non è omogeneo e non è quindi logicamente confrontabile con le premesse che sono costituite da un *quid iuris*.

2) la negazione che essa implica della rilevanza del nesso causale, in ipotesi di concorso dell'azione sindacale, in contrasto col principio generale dell'ordinamento previsto dall'art. 41 cod. pen.

La teoria della non vincolatività è insoddisfacente, da un primo punto di vista, per il suo apriorismo, in quanto perviene ad affermare un criterio regolatore astratto, fondandolo esclusivamente su asserite qualità intrinseche delle dichiarazioni del sindacato (qualità politica, dichiarazioni non impegnative, destinate al ruolo di semplice apparenza), senza collegarle ad alcun principio normativo vigente; da un altro punto di vista essa non soddisfa per l'istanza teorico-pratica che la informa, la quale appare esclusivamente quella di togliere rilevanza a comportamenti pur incompatibili con le clausole del contratto collettivo: istanza di per sé non meritevole di tutela da parte dell'ordinamento.

Questa teoria non ha trovato adesioni in giurisprudenza.

Neppure nel periodo in cui è stata più vivace, da parte della dottrina, la critica delle clausole di tregua, la convergenza delle soluzioni giurisprudenziali verso l'opzione dottrinale circa l'irrilevanza di tali clausole non si è mai fondata sulle asserzioni teoriche dell'irrilevanza del comportamento sindacale e della insussistenza del nesso causale. Nelle pochissime pronunce giurisprudenziali che è dato rintracciare sul tema, le questioni sono state risolte alla stregua del diritto positivo, non con giudizi a priori circa l'insussistenza o l'irrilevanza dell'obbligazione del sindacato, bensì attraverso un giudizio di fatto circa la effettiva volontà (ritenuta mancante) delle due parti contraenti di vincolarsi alla pace (27).

Tuttavia tali spiegazioni della non obbligatorietà delle clausole di tregua date sulla base di precisi riferimenti codicistici, se potevano appagare l'esigenza di motivare una decisione conforme al diritto, non soddisfacevano il giurista che intravedeva, oltre l'immagine formale del mutuo dissenso, una causa prima, vera ed effettiva ragione determinante della libertà del sindacato di proclamare uno sciopero anche per rinegoziare una clausola prima della sua scadenza.

La questione ritorna dunque al problema di carattere generale: quello del cosiddetto dovere relativo di pace sindacale. Si ritorna a discutere di struttura del negozio giuridico collettivo: con la necessità di superare le condizioni di difficoltà constatate da chi (Mengoni) riteneva che la modificazione del contratto non potesse avvenire se non ad opera delle stesse parti e della loro concorde volontà di riaprire la negoziazione (28).

note

(27) L'ipotesi che la stipulazione di un patto di tregua fosse accompagnata dalla volontà di non darvi esecuzione era stata formulata dalla dottrina in concomitanza al formarsi di una giurisprudenza relativa al dovere di pace sindacale, consistente nel pervenire ad un accertamento di fatto che escludeva, in concreto, la volontà delle parti del contratto collettivo diretta alla costituzione di tale patto.

Infatti, dopo la fine degli anni sessanta, di fronte alla grande diffusione della contrattazione collettiva aziendale, in deroga ai divieti contenuti nei patti di tregua stipulati a livello nazionale (GIUGNI e MANCINI, *Movimento sindacale e contratti collettivi*, in GIUGNI, MANCINI, *Potere sindacale e ordinamento giuridico*, Bari, 1972, 110, nonché GIUGNI, *Commento alla premessa*, in CARINCI (a cura di) *Il contratto dei metalmeccanici*, Bologna, 1978), la giurisprudenza, chiamata ad applicare la clausola di pace sindacale contenuta nella premessa del contratto collettivo nazionale per i metalmeccanici dell'8 gennaio 1970, affermava, attraverso una tortuosa argomentazione di fatto, la presenza di un "dissenso occulto" delle parti circa l'inserzione nel contratto collettivo della clausola suddetta, con l'effetto di dichiararla nulla sulla base del combinato disposto degli artt. 1325, n. 1 e 1418, 2° comma c.c.: così il Tribunale di Padova, 4 luglio 1973 (*FI*, 1973, I, 3205).

In sede di appello, la corte di Venezia, giudicando insostenibile la decisione del tribunale di Padova, riformava la sentenza, confermando, peraltro, la non vincolatività del patto di tregua, sulla base di una interpretazione del contratto che non si arrestava al senso letterale delle parole, ma che poneva particolare e determinante attenzione al comportamento delle parti (art. 1365 c.c.).

Accertava, in fatto, la Corte veneziana che l'inserzione nel contratto collettivo 8 gennaio 1970 per i metalmeccanici di una clausola tralattiva che risaliva al contratto nazionale del 1966, non aveva effetto vincolante, essendo pacifico in causa che: "nel corso degli anni 1967-1968-1969, cioè posteriormente alla stipulazione del contratto nazionale del 1966, vennero stipulati in grandissimo numero contratti collettivi aziendali che, stando alla formulazione letterale della premessa, non avrebbero potuto formare oggetto di ulteriore contrattazione per il periodo di vigenza di quel contratto" (App. Venezia 29 aprile 1976, *FI*, 1976, I, 1701, 1705). Perciò, concludeva la Corte, il comportamento delle parti indicava che le stesse non ritenevano vincolante il formale richiamo alla suddetta clausola.

(28) Trasformando la disponibilità soggettiva dei contraenti a rinegoziare in una oggettivazione della volontà comune che agisce quale forza autonoma determinante il regolamento delle parti sociali. "La volontà delle parti stipulanti viene intesa non più come 'voluto' (alla cui sussistenza lo Stato ricollega la nascita delle obbligazioni giuridiche) ma come 'volere' come capacità, cioè di garantire direttamente (al di fuori dello Stato) l'applicazione

8. La teoria di Dell'Olio.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

Sotto uno specifico profilo la volontà è chiamata in causa per conferire una peculiare struttura alla fattispecie del contratto collettivo, che risulta configurata come contratto plurilaterale di organizzazione (29). Essa esprime l'idea di gestione dei rapporti individuali di lavoro (30) realizzata mediante il coordinamento o concerto di comportamenti individuali.

Questa concezione, peraltro, non mira a descrivere la realtà in atto, ma piuttosto una possibile linea di tendenza concernente non già e non solo la gestione, ma gli stessi rapporti di lavoro con il tendenziale assorbimento di questi in una nozione globale di rapporto o relazione collettiva o industriale (31).

Ora, questa impostazione teorica dell'organizzazione sindacale potrebbe in effetti condurre a superare il problema della titolarità (ritenuta, tuttavia, individuale da chi l'ha formulata) del diritto di sciopero, risolvendo o dissolvendo la contrapposizione tra individuale e collettivo nell'azione di gestione accorpata degli interessi individuali.

Senonché, anche nella prospettiva della teoria della gestione accorpata, lo sciopero è ancora un diritto del singolo mentre, per quanto concerne il momento collettivo, viene da essa rivalutata la costruzione della proclamazione dello sciopero come atto autorizzativo (32).

Per quanto ricca di spunti e di stimoli a produrre nuove ipotesi di soluzione del problema, questa dottrina non offre — né si propone di offrire — strumenti di immediata applicazione pratica per la soluzione delle controversie che vengono poste all'esame della giurisdizione la quale ha peraltro il compito di mediare situazioni complesse che possono esigere, come di fatto è accaduto recentemente, anche la negazione radicale degli assunti protocollari della teoria ora considerata: "Ha natura non di contratto collettivo aziendale" — sentenza la Corte di Cassazione — "ma di contratto individuale di lavoro, ancorché plurisoggettivo o plurilaterale, l'accordo stipulato dal datore di lavoro con i propri dipendenti impegnati singolarmente e senza la partecipazione di alcun rappresentante sindacale, in conformità delle valutazioni emerse da una loro precedente assemblea" (33).

9. La teoria della titolarità del diritto di organizzazione.

Un approfondimento di questi aspetti strutturali è stato compiuto da chi ha colto nel nesso, pragmaticamente irrisolto, del rapporto tra individuale e collettivo la chiave per penetrare nel nucleo in cui si fondono il diritto di sciopero e l'organizzazione sindacale dei lavoratori; chiave consistente nell'attribuire al singolo lavoratore, sulla base dell'art. 39 Cost., anche la titolarità del diritto di organizzazione, in tal modo annullando lo scarto fra diritto di sciopero e azione sindacale (34).

Punti di contatto e affinità sorprendenti fra questa concezione e la realtà sindacale sono riscontrabili nell'esperienza giurisprudenziale di questi anni.

Così, in relazione ad un accordo raggiunto fra la generalità dei lavoratori e l'azienda, il Pretore di Parma ha osservato che tale accordo "non può non avere carattere collettivo aziendale ancorché sottoscritto dai singoli lavoratori, non essendovi, al momento, una rappresentanza dei medesimi; nel senso che esso non è la somma di contratti individuali, ma il risultato di un trattativa condotta congiuntamente e collettivamente, cioè non singolarmente, con la generalità dei lavoratori; quindi è un atto di autonomia negoziale, che concernendo un pluralità di lavoratori collettivamente considerati, ha realizzato una disci-

note

del precetto costituzionale": VARDARO, *Contratto collettivo e ordinamento giuridico*, pag. 28: il diritto è ciò che effettivamente si manifesta come tale.

(29) DELL'OLIO, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980, p. 80 ss.

(30) DELL'OLIO, *op. cit.*, p. 90.

(31) DELL'OLIO, *op. cit.*, p. 92.

(32) DELL'OLIO, *op. cit.*, p. 102.

(33) Cass. 6 luglio 1988, n. 4458, *MFI*, 1988, 655.

(34) LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1933, 253; SCARPELLI, *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano, 1993, 184, 185 e 253. Cfr. Tursi, *Contratto a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, *RIDL*, 1993, p. 455; VARDARO, *Ordinamento intersindacale e teoria dei sistemi*, *DLRI*, 1984, 8 s.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

plina uniforme nell'interesse collettivo di costoro, con efficacia normativa generalizzata, tipica della contrattazione collettiva anche se limitata ad una sola azienda" (35).

Tuttavia, nella sentenza di riforma del Tribunale di Parma (36), il momento dell'organizzazione e il momento dello sciopero vengono ancora tenuti nettamente separati. E il percorso giurisprudenziale si conclude con la sentenza della Corte di Cassazione n. 289 del 1992, che riconfigura la fattispecie come un'ipotesi di bilanciamento tra una legittimazione eccessiva del sindacato e la giustificazione del dissenso dei singoli o di gruppi minoritari (37).

La Cassazione recupera la teoria della rappresentanza di diritto comune dimostrando che nei momenti di incertezza sono ancora e sempre gli strumenti del diritto civile quelli che la giurisprudenza usa per arbitrare le controversie del diritto sindacale. Navigando a vista, secondo la metafora di un autore (38), la Cassazione utilizza un modello di diritto positivo, dopo averne saggiato l'utilità, con un procedimento di natura ricostruttiva che le consente di mediare tra il riconoscimento della volontà espressa dall'assemblea dei lavoratori e la tutela dei dissenzienti.

10. Valutazione del comportamento del sindacato: recesso — inadempimento.

Sotto una diversa prospettiva interferisce con l'oggetto di questa ricerca il problema della demarcazione tra inadempimento contrattuale (del contratto collettivo) imputabile al datore di lavoro e comportamento antisindacale dello stesso.

Se inadempimento e antisindacalità coincidessero (39) il datore di lavoro sarebbe privato, alla stregua del diritto comune, del diritto di opporre all'altrui inadempimento l'inesecuzione delle proprie obbligazioni; diritto che potrebbe apparire meritevole o non meritevole di tutela in relazione alla concreta fattispecie.

Per contro, se l'inadempimento non potesse venire altrimenti qualificato che inesecuzione degli obblighi contrattuali, esso potrebbe divenire un salvacondotto per eludere il divieto di compiere atti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale. La risposta che corrisponde all'orientamento prevalente afferma che l'antisindacalità della condotta del datore di lavoro è configurabile solo con riguardo ad atti lesivi di interessi di una larga parte dei lavoratori, che siano diretti a reprimere in radice il conflitto con i sindacati, non anche con riguardo ad atteggiamenti del medesimo datore di lavoro nell'ambito di tale conflitto, e aggiunge che essa deve essere accertata con rigore nel caso di violazione di un accordo sindacale destinato ad operare direttamente sul piano dei rapporti fra datore di lavoro e lavoratori, non essendo tale violazione di per sé sufficiente per la sussistenza del requisito oggettivo della detta antisindacalità (40).

Si tratta, come si vede, di una risposta che consente soluzioni non predeterminate e che implica un giudizio valutativo dei concreti comportamenti delle parti e delle circostanze in cui si manifesta la fattispecie.

Ma ancora una volta in essa l'attenzione è posta a ciò che accade nella sfera giuridica del sindacato; alle facoltà, ai diritti, alle azioni che sorgono in capo al sindacato a causa del comportamento dell'imprenditore.

Per indagare, invece, su che cosa accade nella sfera del datore di lavoro per effetto del comportamento del sindacato, dobbiamo ritornare al problema della possibile qualificazione dell'azione sindacale in vigenza del contratto collettivo e del controllo dell'ipotesi che l'azione sindacale possa costituire una dichiarazione tacita di volontà, contraria alla prosecuzione del rapporto.

Occorre qui ricordare che l'esigenza di fornire una disciplina della onerosità sopravvenuta al fine di legittimare l'azione sindacale ha portato ad individuare nelle disposizioni dell'art.

note

(35) Pret. Parma, 20 febbraio 1989, *DPL*, 1989, 2308, 2310, che richiama, sulla definizione del contratto aziendale, Cass. 16 aprile 1980, n. 2489. Si veda però Cass. 4458/1988 utl. cit.

(36) Trib. Parma, 13 luglio 1989, *DPL*, 1989, 2311.

(37) CARUSO, *L'efficacia della contrattazione e il dissenso: la Cassazione "naviga a vista"?*, *RIDL*, 1993, II, 82 ss.

(38) Caruso, *op. e loc. cit.* La sentenza della Cassazione si legge in *DPL*, 693, con nota di D'AVOSSA.

(39) La dottrina considera antisindacale il comportamento datoriale quando l'opposizione al sindacato è opposizione al conflitto, cioè repressione dello stesso, mentre considera lecito il comportamento del datore che "si muove nel conflitto accettandolo e accettandone le conseguenze" e cioè "si muove nella logica del conflitto stesso": GAROFALO, *Interessi collettivi e condotta antisindacale dell'imprenditore*, Napoli, 1979, 84.

(40) Cass. 17 gennaio 1990, n. 207, *FI*, 1990, I, 2591; *RGL*, 1990; II, 277.

1467 del codice civile il modello sul quale costruire la giustificazione teorica dello sciopero prima della scadenza contrattuale. All'azione di lotta intrapresa dal sindacato stipulante viene attribuita, in tal modo, il valore di una manifestazione di volontà diretta alla risoluzione del contratto (41).

Ciò peraltro ha un senso solo se il contratto è a tempo determinato, perché se, invece, il contratto è a tempo indeterminato quella volontà diretta alla risoluzione del rapporto altro non è, nella sostanza, che l'esercizio di un diritto potestativo di recesso.

Si possono, allora, formulare due ipotesi:

- 1) che la proclamazione dello sciopero prima della scadenza del contratto collettivo costituisca recesso del sindacato dal contratto collettivo stesso, ovvero:
- 2) che, non essendo consentito il recesso (in caso di contratto a tempo determinato) l'iniziativa di lotta sindacale costituisca inadempimento rispetto al quale il datore di lavoro può opporre l'eccezione ex art. 1460 c.c..

Naturalmente la verificabilità di queste ipotesi si dà solo in concreto e a posteriori.

Ma la configurabilità, in astratto, della proclamazione dello sciopero come recesso unilaterale del sindacato era già stata posta da Mengoni quale premessa dell'argomentazione per assurdo contro l'ipotesi della denuncia del contratto a tempo determinato: "salvo il limite della clausola *rebus sic stantibus*, durante il termine del contratto possono essere avanzate dal sindacato nuove pretese soltanto per materie non contemplate dal regolamento collettivo. Sostenere il contrario equivale a dire che, a dispetto della clausola formale che fissa un termine al contratto, questo è divenuto, di fatto, un contratto a tempo indeterminato, come tale denunciabile in qualsiasi momento: significa, cioè, formulare una proposizione contraria, non già conforme alla legge del contratto" (42).

Recentemente il Tribunale di Milano ha ritenuto che un nuovo accordo tra imprenditore e sindacati: "è apprezzabile, indipendentemente dai suoi limiti soggettivi, come estrinsecazione di una non equivoca volontà aziendale di recedere dagli accordi preesistenti" (43).

È dunque possibile concludere — ricostruendo la trama normativa sulla base delle considerazioni che precedono — che l'iniziativa di lotta intrapresa dal sindacato con l'intento di rinegoziare le clausole del contratto collettivo in vigore possa costituire, a questa stregua, una non equivoca manifestazione della volontà sindacale di recedere dal contratto.

Nel caso di contratto a tempo indeterminato essa avrebbe l'effetto di risolvere il rapporto. Se, invece, il contratto è a tempo determinato si possono dare due alternative:

- a) il datore di lavoro recede a sua volta dal contratto con dichiarazione espressa o con fatti concludenti e, per conseguenza, il contratto si risolve per mutuo dissenso;
- b) il datore di lavoro non recede dal contratto e allora il comportamento del sindacato, configurandosi come inadempimento, rende legittima l'autotutela del datore di lavoro a norma dell'art. 1460 c.c.

Le conseguenze, in entrambi i casi, sono rilevanti. Nel caso di recesso unilaterale dal contratto a tempo indeterminato, ovvero di recesso bilaterale dal contratto a tempo determinato, la situazione è equiparabile a quella del contratto collettivo scaduto. La Corte di Cassazione precisa che "essendo intervenuta la manifestazione di volontà di recesso, ogni ipotesi di ulteriore efficacia del contratto aziendale è da escludere" (44).

Il datore di lavoro non è più tenuto all'adempimento del contratto collettivo e non potrà venire in ogni caso ricollegata all'insecuzione delle clausole, sia della parte obbligatoria che di quella normativa, alcun profilo di antisindacalità.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione "il perdurare dell'efficacia di una clausola di contratto collettivo postcorporativo scaduto — non operando più l'ultrattività della prevista dalla norma dell'art. 2074 c.c. che era correlata all'abrogato ordinamento corporativo, nè potendo richiamarsi il principio del trattamento più favorevole, valido soltanto per le pattuizioni individuali — dipende solo dalla libera volontà delle parti, la quale può essere manifestata anche per *facta concludentia*, salva l'ipotesi della specifica previsione di una particolare forma" (45).

Ad analoga soluzione è pervenuto il Pretore di Novara. Dopo aver ritenuto ammissibile il

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

note

(41) Cfr. autori citati da GHEZZI, *op. cit.*, p. 96, nota 27; la questione è esaminata criticamente da TIRABOSCHI, *op. cit.*, 48, s.

(42) MENGONI, *op. cit.*, p. 285.

(43) T. Milano 3 luglio 1991, in *OGI*, 1991, III, in motivazione, p. 517.

(44) Cass. 16 aprile 1993, n. 4507, cit. (in motivazione).

(45) Cass. 13 febbraio 1990, n. 1050, *NGL*, 1990, 478.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

recesso dagli accordi aziendali a tempo indeterminato, si è posto il problema degli effetti sui rapporti individuali di lavoro della cessazione dell'efficacia di tali accordi. Richiamata la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione che afferma che le disposizioni del contratto collettivo non si incorporano nei contratti individuali dando luogo a diritti quesiti, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamentazione, concorrente con la fonte individuale, la sentenza individua, tuttavia, nel comportamento aziendale che abbia continuato a corrispondere agli operai il trattamento economico oggetto della disdetta, una conferma del principio di ultrattività "secondo cui la disdetta del contratto collettivo fa venir meno la fonte, ma non gli effetti che restano ovviamente sterilizzati" (46).

Se invece, secondo l'altra ipotesi formulata, la proclamazione dello sciopero da parte del sindacato costituisce inadempimento, il datore di lavoro potrà rifiutarsi con richiamo all'art. 1460 c.c. di dare esecuzione alle clausole del contratto collettivo che gli impongono obblighi nei confronti del sindacato (47).

A tali conclusioni perviene infatti la sentenza del Pretore di Milano sopra richiamata, secondo cui: "non sono ravvisabili gli estremi della condotta antisindacale ex art. 28 Statuto dei lavoratori, nella sospensione dei miglioramenti retributivi pattuiti dall'azienda con le r.s.a. a fronte dell'impegno delle stesse al recupero della produttività ed alla disponibilità ad effettuare il lavoro straordinario, impegno non osservato con ricorso ad uno sciopero degli straordinari per il punto di contingenza" (48).

Lo sciopero attuato dai lavoratori non costituisce per essi inadempimento. Tuttavia, in virtù del principio sinallagmatico, l'effettuazione dello sciopero — secondo una giurisprudenza assolutamente consolidata — esclude l'obbligazione di pagamento delle retribuzioni che gravano sul datore di lavoro (49).

Se tale effetto si produce nei confronti dei titolari del diritto che hanno partecipato allo sciopero, risulterebbe incongruo che nel rapporto col sindacato (che, pur avendo stipulato il contratto collettivo, abbia tenuto un comportamento contrario all'adempimento, senza essere titolare del diritto di sciopero) non si producesse alcun corrispondente effetto capace di operare nella sfera del datore di lavoro, onde resterebbe invariata l'obbligazione di quest'ultimo ad adempiere alle disposizioni del contratto collettivo.

La conseguenza, che appare coerente al principio di sinallagmaticità, è che la proclamazione dello sciopero e l'iniziativa di lotta sospendono le obbligazioni del datore di lavoro derivanti dal contratto collettivo nei confronti del sindacato.

Secondo la giurisprudenza per valutare la buona fede dell'eccezione di inadempimento si deve procedere alla valutazione comparativa del comportamento dei contraenti con riferimento all'elemento cronologico delle rispettive inadempienze ed al rapporto di proporzionalità degli inadempimenti rispetto alla funzione economico sociale del contratto (50).

Tuttavia, aggiunge la stessa Corte di Cassazione 2843/82, quando una delle parti abbia manifestato per prima, con fatti positivi e non equivoci, il proposito di non adempiere l'obbligazione, non è più possibile alcuna comparazione dei rapporti di causalità e di proporzionalità tra i due inadempimenti a meno che il primo di essi risulti di scarsa importanza avuto riguardo all'interesse dell'altro contraente.

Peraltro mentre nel caso di recesso, venendo meno il contratto collettivo, vengono meno anche le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei singoli lavoratori, non identico è l'effetto della eccezione di inadempimento opposta dall'impresa al sindacato. Infatti

note

(46) *RIDL* 1991, p. 299. Un'inversione di prospettiva è data da Rucci (*RIDL*, 1991, p. 311) secondo cui tale effetto deriverebbe non già dalla natura del contratto collettivo ma dai limiti che il nostro ordinamento pone al potere di recesso del datore di lavoro dal contratto individuale di lavoro: "in altre parole il problema del vincolo perpetuo dello scambio di risorse deriva, nel caso del rapporto di lavoro dai peculiari limiti che la legge impone al recesso del contratto collettivo" (ivi, p. 312 s.). Da quest'ultima considerazione si distingue, sempre in tema di recesso, il pretore di Serravalle il quale nega l'ultrattività degli accordi e la rilevanza di fatti concludenti confermativi a livello individuale dei patti collettivi (Pret. Serravalle Scriveria, 23 dicembre 1988, *Giur. Piem.*, 1989, 63).

(47) Pret. Milano 10 marzo 1993, cit., 298. All'eccezione di inadempimento proponibile dal datore di lavoro nei confronti del sindacato che pone in essere comportamenti in contrasto con la pattuizione collettiva (nella specie proclamazione ed attuazione dello sciopero) aveva già fatto espresso riferimento il Pretore di Milano nel decreto 31 dicembre 1985, *GI*, 1986, I, 2, 478, e, particolarmente, in motivazione, col. 480. È stato a questo riguardo osservato che: "non si è mai seriamente dubitato che" ... "sul piano dei principi alla violazione dell'impegno possano ricollegarsi conseguenze di tipo risarcitorio": Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, *DLRI*, 1988, 457. Negli stessi termini MAGNANI, *op. cit.*, 714.

(48) Pret. Milano 10 marzo 1993, cit.

(49) GIUGNI, *Diritto sindacale*, 1991, cit., 218 s.

(50) Cass. 7 maggio 1982, n. 2843 A civ. 1983, 65. Cass. sez. lav. 5 maggio 1983, n. 3089.

poiché inadempiente è soltanto il sindacato, il contratto collettivo permane vincolante nei rapporti fra i singoli lavoratori e il datore (51).

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

11. Inadeguatezza della definizione del contratto collettivo quale contratto normativo astratto.

Per negare la recedibilità dal contratto collettivo di lavoro è stato osservato che, trattandosi di contratto normativo esso non sarebbe riconducibile alla categoria dei contratti di durata (52) cosicché non gli sarebbero applicabili le disposizioni in tema di recesso.

È, però, da rilevare che la configurazione del contratto collettivo quale contratto normativo non è affatto pacifica (53); inoltre tale configurazione non può essere attribuita alle clausole c.d. obbligatorie del contratto collettivo. A questo riguardo parte della dottrina ritiene che il collegamento esistente fra le due parti “obbligatoria” e “normativa” escluderebbe soluzioni differenti in tema di recedibilità quando in un contratto collettivo siano presenti clausole dell’uno e dell’altro tipo (54). Ma si è, di contro, argomentato che anche dalla parte normativa del contratto collettivo nascono obbligazioni di durata in capo agli stipulanti (55). Obbligazioni certamente di durata sarebbero quelle aventi ad oggetto il rispetto della parte normativa del contratto collettivo, al quale ciascuna delle parti stipulanti sarebbe vincolata verso l’altra. Si tratterebbe di una obbligazione di durata perché riferita non ai singoli contratti di lavoro, ma al comportamento adempiente delle parti stipulanti in relazione a tutti i contratti individuali stipulati ed a tutti i rapporti collettivi (56): ciò che, per l’appunto, integrerebbe l’obbligo di tregua.

Non contrasta con tale conclusione definire il contratto collettivo come negozio astratto che trova la sua giustificazione in sé stesso e che, perciò, non potrebbe implicare un dovere di tregua sindacale.

La ragione fondante dell’accettazione o del rifiuto del dovere coesistente di tregua non può infatti consistere nella ricerca della “vera” natura del contratto collettivo.

Quando Mengoni — che si richiamava a Kahn-Freund — indicava l’interesse del datore di lavoro a stipulare contratti collettivi nella funzione che questi svolgono come metodo di gestione dell’impresa (57), aveva presente un concreto regolamento di interessi, non un sistema astratto di clausole contrattuali. La funzione descritta da Mengoni si esercita sottoscrivendo l’impegno ad osservare un complesso di norme; il paradigma sinallagmatico di tale impegno esige il rispetto delle obbligazioni assunte.

Che nella fattispecie descritta nella sentenza del pretore di Milano 10 marzo 1993 sopra richiamata non fosse in gioco l’applicazione di un contratto normativo “astratto” ma che, all’opposto, le parti si confrontassero nell’ambito di un sinallagma che richiedeva al sindacato dei lavoratori di astenersi durante la vigenza del regolamento collettivo dal promuovere rivendicazioni relativamente alle materie regolate, risulta evidente dalla sintetica motivazione che non ha ravvisato gli estremi della condotta antisindacale “nella sospensione dei miglioramenti retributivi pattuiti dall’azienda con le r.s.a. a fronte dell’impegno delle stesse al recupero della produttività ed alla disponibilità ad effettuare il lavoro straordinario, impegno non osservato con ricorso ad uno sciopero degli straordinari per il punto di contingenza”, quale che sia poi, in concreto, l’accettabilità, in relazione alla fattispecie, della decisione assunta.

A differenza di quanto si verifica in relazione al contratto normativo di diritto comune (58), la permanenza in vita del contratto collettivo di lavoro non è affatto irrilevante sul regime dei singoli rapporti individuali, come è provato dagli effetti che si ricollegano alla sua

note

(51) Il Tribunale di Massa 15 maggio 1969, in *FI*, 1970, I, col. 337, nel ritenere valido il patto di tregua e applicabile al sindacato la regola dell'*inadimplenti non est adimplendum*, ne esclude l’applicabilità nei confronti del lavoratore “che non abbia promosso od organizzato lo sciopero di protesta” o dato il suo appoggio o collaborato.

(52) RUCCI, *In tema di recesso del contratto collettivo*, *RIDL*, 1991, p. 311, 312.

(53) MENGONI, *Legge e autonomia collettiva*, *MGL*, 1980, 692; PERSIANI, *Saggio sull’autonomia privata collettiva*, 1972, 149 ss.; CATAUDELLA, *Adesione del sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro*, *RTDPC*, 1966; SCOGNAMIGLIO, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, *RDG*, 1971, 140.

(54) RUCCI, *op. cit.*, p. 310.

(55) TURSÌ, *Contratto a tempo indeterminato*, cit., p. 476.

(56) TURSÌ, *op. cit.*, p. 478. Cfr. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto di lavoro*, in *Il contratto collettivo di lavoro*, Atti del 3° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Milano, 1968, 23.

(57) MENGONI, *Il contratto collettivo ... cit.*, 277.

(58) Cass. 14 marzo 1991, n. 2727.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

cessazione (59). Si ritiene, inoltre, che il sindacato abbia un interesse proprio e una propria legittimazione al rispetto del contratto collettivo (60).

12. Tregua sindacale e sciopero.

Dobbiamo infine porci il problema della compatibilità dell'ipotesi qui formulata, se cioè la proclamazione dello sciopero possa costituire inadempimento o recesso secondo il diritto comune, con i risultati della teorizzazione giuslavoristica sul tema della tregua sindacale.

A differenza delle teorie sulla struttura del rapporto collettivo finora considerate, che effettivamente sono in posizione antagonista all'applicazione delle regole del diritto comune, l'inesistenza, ritenuta in dottrina, del dovere di pace sindacale si trova su un piano che non collide direttamente col nostro problema.

Apparentemente la contrapposizione potrebbe ritenersi esistente. Infatti, se il contratto collettivo — come si sostiene da parte di alcuni — non comporta un dovere relativo di pace sindacale e se, quindi, consente l'esercizio dello sciopero in opposizione al contratto medesimo, esso non potrebbe configurarsi come recesso.

Un'obiezione così formulata non regge alla verifica logica, come dimostra il fatto che identica conclusione può trarsi — e con miglior coerenza — mutando la premessa dell'argomentazione.

Se, infatti, si ipotizza che il contratto collettivo comporta un dovere di pace sindacale, poiché da quella stessa dottrina si ammette che tale dovere, quando esiste, non consente l'esercizio del diritto di sciopero — si dovrebbe, coerentemente, concludere per la configurabilità dell'azione di lotta sindacale come recesso o come inadempimento.

Ciò prova che tale dottrina non contiene alcuna ragione di carattere logico-giuridico, connessa al problema dell'esistenza o meno dell'obbligo relativo di tregua, che impedisca di configurare lo sciopero come recesso o come inadempimento.

Al contrario, se si ritiene che il contratto collettivo non comporti di per sé un obbligo di tregua e che esso abbia il solo scopo di “chiudere una controversia senza avere la pretesa di impedirne una futura” (61), allora il significato più appropriato da attribuire all'iniziativa di lotta sindacale sarebbe quello della manifestazione della volontà di far cessare la tregua sanzionata con la stipulazione del contratto collettivo.

Ciò conferma che se un problema si pone alla configurazione dello sciopero come recesso, questo si verifica proprio in relazione all'ipotesi che esista un dovere di tregua coesistente alla stipulazione del contratto collettivo. Solo se è possibile dimostrare l'esistenza di un tale dovere, la proclamazione di uno sciopero dovrebbe essere considerata alla stregua di inadempimento del sindacato e non di recesso (62).

13. L'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993: un diverso approccio alla tregua sindacale.

Ai molti sostenitori dell'inesistenza di un dovere di tregua, coesistente alla stipulazione di un contratto collettivo, potrebbe oggi essere mosso il rimprovero che, a distanza di un decennio dal primo approccio di carattere scientifico al dovere di pace sindacale in Italia (63), veniva rivolto a chi, come Mengoni, riteneva tale dovere una conseguenza necessaria del valore impegnativo del contratto. Si disse, allora, che il difetto del giurista è che: “messo di fronte ad una disciplina nuova, ... non si dispone alla sua lettura con libertà;

note

(59) Cass. 13 febbraio 1990, n. 1050, *NGL*, 1990, 478, secondo la quale nel contratto collettivo sindacale il venire meno del contratto normativo fa venire meno i diritti che da esso derivano ai singoli lavoratori.

(60) Pret. Milano 5 ottobre 1984, *L80*, 1985, 133. ROMAGNOLI, *Le associazioni sindacali*, Milano, 1969, 70 ss.; SASSANI, *Le clausole “normative” di contratto collettivo e azioni del sindacato*, *GC*, 1984, I, 1861, ss.; VALLEBONA, *Sulle controversie collettive sindacali per l'interpretazione del contratto collettivo*, *GC*, I, 1984, 1859.

(61) GIUGNI-MANCINI, p. 329; vedi anche Cass. 4507 del 1983 cit. che giustifica il recesso sul rilievo che il contratto collettivo si pone come mezzo di composizione di conflitti sorti in uno specifico contesto suscettibile sovente di improvvise e talora imprecisate variazioni di mercato ed è quindi connaturata ad esso una durata limitata nel tempo.

(62) Pret. Milano 10 marzo 1993, cit.

(63) Y, SUWA, *Riflessioni sul dovere di pace sindacale nel diritto comparato*, *RTDPC*, 1978, p. 514, a proposito dell'opera di Ghezzi.

non parte mai da zero, parte da meno uno: si lascia cioè condizionare da quel che ha appreso studiando la disciplina precedente” (64).

Questo stesso rimprovero potrebbe rivolgersi ora a chi non avvertisse come il contratto collettivo sia venuto assumendo un contenuto sempre meno diretto alla composizione di un conflitto — per principio permanente — quanto, invece rivolto a fondare una trama di obbligazioni reciproche destinate a durare nel tempo. Basti un accenno all’ultima espressione di autoregolamentazione intersindacale contenuta nell’accordo del 23 luglio 1993, accordo che prevede, tra l’altro, una sanzione specifica per le parti che violeranno, con iniziative unilaterali o con azioni dirette, un determinato periodo c.d di raffreddamento del conflitto.

Sicché il permanere di una valutazione del canone *pacta sunt servanda*, quale “massima di ragion pura da applicarsi attraverso un procedimento deduttivo, puramente logico formale”, appare a sua volta, quantomeno nell’auspicabile transito verso assetti collettivi radicati in un contesto di regole certe, come una manifestazione di conservatorismo.

Al contrario, se il contratto collettivo è — come la giurisprudenza continua a ripetere — un contratto di diritto comune, risulta impossibile escludere, in astratto e per sempre, l’applicazione della regola fondamentale fissata dall’art. 1372 c. c. secondo la quale: “Il contratto ha forza di legge fra le parti”.

D’altra parte abbiamo visto che la validità delle clausole di tregua non viene messa in discussione, onde il diritto contrattual-collettivo del lavoro avrebbe questa particolarità: che le sue clausole, per essere vincolanti, devono essere accompagnate da una clausola aggiuntiva (che in qualsiasi altro contratto sarebbe considerata una irrilevante clausola di stile) che, di volta in volta, ne stabilisca la vincolatività.

Solo così si eviterebbe quel vizioso procedimento deduttivo logico formale (65) necessario (in assenza di apposita clausola) per ottenere che le clausole sottoscritte abbiano l’effetto previsto dall’art. 1372 cc.

In realtà, come ben vedeva Ghezzi — il quale ragionava prescindendo dall’esistenza di clausole di tregua — nessun mezzo si offre alle associazioni sindacali in mancanza di un accordo solutorio (mutuo consenso) per chiedere la revisione anticipata del contratto collettivo (66).

La nota soluzione data da Ghezzi (titolarità collettiva del diritto di sciopero) ci riporta dunque al problema del nesso fra contratto collettivo e sciopero, senza passare per i risultati della teorizzazione negativa del dovere relativo di pace sindacale, risultati raggiunti operando esclusivamente su un’immaginaria peculiarità del contratto collettivo che per sé stesso si sottrarrebbe al principio *pacta sunt servanda*.

L’introduzione nel discorso giuridico di formule estranee al suo statuto, quale quella della non vincolatività dei patti, del valore politico delle dichiarazioni di volontà; oppure l’espulsione da specifiche figure negoziali di alcuni caratteri strutturali quali l’efficacia del contratto (art. 1372 c.c.), anziché un risultato di rifondazione ha conseguito l’effetto di allontanamento da una positività che si ripresenta invece oggi quale termine necessario nella composizione dei conflitti non risolti dalla comune volontà delle pareti.

14. Una soluzione di ermeneutica contrattuale.

Il problema posto dalle due sentenze che abbiamo riportato all’inizio non è se esse siano o meno coerenti con il sistema del diritto del lavoro quale “dovrebbe essere” e se, quindi, il recesso dal contratto collettivo, ovvero la responsabilità del sindacato per l’iniziativa di lotta sindacale costituiscano, oppure no, frammenti della disciplina generale dei rapporti sindacali. Il problema è, in primo luogo, se esse costituiscano ipotesi di soluzioni razionalmente fondate, compatibili col sistema normativo in generale nonché, in secondo luogo se, in coerenza con tale sistema, siano invece possibili e giustificabili altre soluzioni.

La risposta sul primo punto è all’evidenza affermativa.

Ma è affermativa anche sul secondo punto nel senso che, con riferimento alle medesime norme richiamate dalle due sentenze, sarebbe stato possibile pervenire alle decisioni

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

(64) GIUGNI-MANCINI, *op. e loc. cit.* Ma il solo modo di procedere del pensiero è quello di far riferimento al pensiero precedente.

(65) GHEZZI, *op. cit.*, 144.

(66) GHEZZI, *op. cit.*, p. 104.

Contratto collettivo e sciopero
Maurizio Del Conte

opposte, nel senso di ritenere, rispettivamente, non recedibile il contratto collettivo e antisindacale la condotta del datore di lavoro.

Quelle decisioni trovano la loro giustificazione nella rilevanza attribuita dai giudici alle posizioni delle parti in conflitto, agli effetti che la decisione poteva produrre sull'assetto degli interessi contrapposti, al grado di sopportabilità da parte dell'uno o dell'altro contraente delle conseguenze della decisione.

Si tratta di un insieme di circostanze che richiedono di essere esaminate ogni volta che si ripresentano nelle singole fattispecie.

Il senso delle due massime può essere allora un indice del fatto che per alcune questioni ancora cruciali del diritto del lavoro la linea di separazione non passa tra visione conservatrice di impronta civilistica e visione innovatrice capace di cogliere le trasformazioni della società, ma tra diverse valutazioni ed impiego degli strumenti del diritto positivo per la tutela degli interessi ritenuti più meritevoli.

Bibliografia

- Assanti** (1987), *Il protocollo Scotti davanti ai giudici: alcune considerazioni*, RGL, 312.
- Burrigato** (1993), *Recesso unilaterale dal contratto collettivo e principio di buona fede*, in RIDL, II, 684.
- Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu**, (1983), *Il diritto sindacale*, Torino.
- Caruso** (1993), *L'efficacia della contrattazione e il dissenso: la cassazione naviga a vista?*, in RIDL, II, 82 s.
- Cataudella** (1966), *Adesione del sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro*, in RTDPC.
- D'Antona** (1990), *L'analisi post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in RCDP, 207.
- Dell'Olio**, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980.
- Ferraro** (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamiche collettive di tutela*, Padova.
- Garofalo** (1979), *Interessi collettivi e condotta antisindacale dell'imprenditore*, Napoli.
- Ghezzi** (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano.
- Ghezzi-Romagnoli** (1982), *Diritto Sindacale*, Bologna.
- Giugni** (1978), *Commento alla premessa*, in Carinci (a cura di) *Il contratto dei metalmeccanici*, Bologna.
- Giugni** (1968), *La funzione giuridica del contratto di lavoro*, in *Il contratto collettivo di lavoro*, Atti del 3° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Milano, 1968, 23 s.
- Giugni** (1970), *L'autunno caldo sindacale*, Il Mulino.
- Giugni** (1973), *Obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, RDL, I, 14 s.
- Giugni** (1991), *Diritto sindacale*, Bari.
- Giugni-Mancini** (1972), *Movimento sindacale e contratto collettivo*, RGL, 325 s.
- Liebman** (1993), *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano.
- Magnani** (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, DLRI, 687 s.
- Mariucci** (1989), *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, DLRL p. 1 s.
- Mengoni** (1975), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico*, in *Diritto e valori*, Bologna, 1985, 279) ma già in *Jus*, 1975, 167-198.
- Mengoni** (1976), *Problemi e sistema nella controversia sul metodo giuridico*, in *Diritto e valori*, 1985, 11 ss., ma già in *Jus*, 1976, 3-40.
- Mengoni** (1980), *Legge e autonomia collettiva*, in *MGL*, 692 s.
- Pera** (1984), *Diritto del lavoro*, Padova.
- Pera** (1986), *Il diritto di sciopero*, in *RIDL*, I, 447 s.
- Persiani** (1986) *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Padova, 1972.
- Prosperetti U.** (1976), *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale*, in *La contrattazione collettiva crisi e prospettive*, p. 46.
- Romagnoli** (1969), *Le associazioni sindacali*, Milano.
- Rucci** (1991), *In tema di recesso dal contratto collettivo*, in *RIDL*, 311 s.
- Sassani** (1984), *Le clausole 'normative' di contratto collettivo e azione del sindacato*, in *GC*, I, 1861, s.
- Scei** (1993), *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano.
- Scognamiglio** (1971), *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *RDC*, 140.
- Scognamiglio** (1972), *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, in *RDL*, 351.
- Scognamiglio** (1976), *Le azioni sindacali in vigenza del contratto collettivo*, in *La contrattazione collettiva, crisi e prospettive*, p. 64.
- Suwa** (1978), *Riflessioni sul dovere di pace sindacale nel diritto comparato*, RTDPC, p. 514.

Tiraboschi (1992), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, in Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena, n. 20.

Tosi (1988), *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in DLRI, 452.

Tursi (1993), *Contratto collettivo a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, in RIDL, 449 s..

Vallebona (1984), *Sulle controversie collettive sindacali per l'interpretazione del contratto collettivo*, in GC, I, 1859.

Vardaro (1984), *Ordinamento intersindacale e teoria dei sistemi*, in DLRI, 8 s.

Contratto collettivo e sciopero

Maurizio Del Conte

Bibliografia

L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento

Michele Tiraboschi (*)

Sommario

1. Alcune questioni pregiudiziali: il processo di sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro. **2.** Posizione del problema. **2.1.** I riflessi della sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro sulla determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso. **2.2.** Indicazioni di metodo e primo approccio all'individuazione della disciplina applicabile. **3.** Il quadro di riferimento normativo. **3.1.** Normativa corporativa, diritto comune dei contratti e risoluzione del contratto collettivo di lavoro per inadempimento, per impossibilità sopravvenuta e per eccessiva onerosità **3.2.** Efficacia del contratto tra le parti e cause di scioglimento. Diritto comune dei contratti e contratto collettivo di lavoro: mutuo dissenso, clausola di risoluzione convenzionale e recesso. **3.2.1.** Clausole di risoluzione convenzionale. **3.2.2.** Mutuo dissenso. **3.2.3.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo. **3.2.3.1.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: i suggerimenti provenienti dallo studio comparato. **3.2.3.2.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: il caso italiano (legge, dottrina e casistica giurisprudenziale). **3.2.3.3.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: la prassi intersindacale. **4.** Revisione anticipata del contratto collettivo, clausole di tregua sindacale e cosiddetto obbligo di pace. **5.** Conclusioni: le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 3-23 luglio 1993.

1. Alcune questioni pregiudiziali: il processo di sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro.

È stato giustamente osservato che mentalità conservatrice ed esigenze di certezza portano il giurista a qualificare i fenomeni sociali nuovi utilizzando schemi già noti e sperimentati: l'oggettiva difficoltà di impostare i problemi in termini radicalmente diversi o anche solo l'incapacità culturale di formulare compiute alternative inducono l'interprete a ricorrere a categorie concettuali saldamente radicate nella tradizione, che vengono dunque impiegate anche al di là della sfera di operatività originaria.

Così è stato — se è lecito semplificare complesse posizioni interpretative sviluppatasi ed arricchitesi nel corso di un secolo di storia giuridica, e riassumere poi questo articolato

(*) Il presente saggio costituisce un approfondimento, circoscritto alla sola fattispecie del «contratto collettivo», di un più ampio lavoro — svolto sotto la direzione del prof. Giorgio De Nova, nell'ambito di una ricerca del CNR — sui profili giuslavoristici della risoluzione e del recesso (cfr. Tiraboschi, *Risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, e Id., *Categorie civilistiche e recesso unilaterale: il contratto di «lavoro subordinato»*, in De Nova, *Risoluzione e recesso nei contratti*, Giuffrè, Milano, 1994). Questo lavoro, corredato di numerose note esplicative, è in parte già stato pubblicato anche presso la Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena, anno 1992, n. 20, con il titolo: *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*. Cfr. anche Tiraboschi, *Contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato e libertà di recesso: considerazioni a proposito di un recente mutamento di indirizzo della nostra giurisprudenza di Cassazione*. Nota a Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408, in *OGL*, 1994, n. 1.

note

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

processo ricostruttivo identificandolo nel suo risultato finale anche se, beninteso, non ancora definitivo — anche per la sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro. A prescindere dalle specificità della parentesi corporativa, si può infatti agevolmente constatare, quale preliminare riflessione su un dibattito ormai quasi centenario, che, in assenza di una regolamentazione legale, la ricostruzione in termini giuridici del fenomeno sociale «contratto collettivo» nell'ordinamento giuridico italiano — della sua struttura, della sua funzione e della sua disciplina — procede da sempre, pur tra costanti ripensamenti ed indubbia varietà di posizioni, nel solco rassicurante del diritto comune dei contratti.

Non manca certo la consapevolezza dei limiti e dell'insufficienza della strumentazione civilistica a spiegare, in una cornice di legalità adeguata, natura ed effetti di questo spontaneo fenomeno di normazione extrastatale, espressione tangibile delle dinamiche di organizzazione dell'autonomia collettiva dei gruppi professionali: già alle origini del diritto del lavoro, i giuristi che per primi si trovarono ad osservare l'improvvisa emersione di una consistente fenomenologia di accordi e intese tariffarie tra datori e prestatori di lavoro dall'angolo visuale offerto dal diritto comune dei contratti ebbero chiara coscienza della parzialità e, tutto sommato, della inadeguatezza della prospettiva in cui si muovevano (Lotmar, 1984, ma 1900, p. 316; Messina, 1948, ma 1904 spec. p. 42 e ss.; Sinzheimer, 1971, ma 1907; Galizia, 1907, p. 6 e ss. e p. 68 e ss.). Nondimeno, quelle pressanti esigenze di certezza del diritto e di rigore sistematico, che, in realtà, fanno da corollario più ad un abito mentale della cultura giuridica europeo-continentale che ad un astratto principio o dogma di completezza priva di lacune dell'ordinamento giuridico, hanno trovato, non senza un qualche affanno, una tranquillizzante — anche se mai fino in fondo convinta — risposta nella teoria del *contratto normativo* quale efficace strumento di riconduzione del contratto collettivo — definito, in seguito, dalla dottrina e dalla giurisprudenza postcorporativa di «diritto comune» — alle «categorie» predisposte dal sistema di diritto privato (ampi ragguagli bibliografici sono in Napolitano, 1981, spec. p. 13 e ss. e in Bortone, Curzio, 1984, p. 60 e ss. e *ivi* spec. note 60, 63, 64, 75). Ed anzi, anche quando proprio in nome della volontà di dare tutt'altra «certezza giuridica» al sistema sindacale, indipendentemente dall'attuazione del dettato costituzionale in tema di contratto collettivo, la dottrina meno condizionata dal formalismo interpretativo ha cercato all'interno di un ordinamento sindacale originario soluzioni maggiormente aderenti «ai valori e (alle) tecniche di relazione proprie di un fenomeno di normazione e di organizzazione sociale», questo è avvenuto non in «alternativa», ma a «supporto» delle ricostruzioni del contratto collettivo elaborate sulla scorta della strumentazione civilistica (così difatti Giugni, 1989, ma 1970, p. 205 e ss.).

Alla stregua del diritto positivo, la teoria dell'ordinamento intersindacale, nata con il proposito di superare le zone d'ombra della metodologia civilistica, finirà infatti, quantomeno nella sua formulazione originaria, per riconfermare dal punto di vista *interno* all'ordinamento giuridico statuale (1) la centralità della soluzione privatistica, limitandosi ad operare — «nella relatività e variabilità storica dell'interpretazione» giuridica — quale fattore di rinnovamento di quest'ultima (Giugni, 1960, p. 69 e ss.; Id., 1977, p. 187). E sarà poi proprio sul piano applicativo, in riferimento alla sistemazione giuridica del contratto collettivo, che l'innovativa dottrina dell'ordinamento intersindacale dovrà riconoscere, a pena di «smentire se stessa», l'impossibilità di individuare struttura e trattamento delle fattispecie reali se non all'interno delle categorie giuridiche e delle norme dell'ordinamento giuridico generale, «*alias* del diritto privato contrattuale» (Giugni, 1957, p. 182): da qui l'adesione alla qualificazione del contratto collettivo come contratto di «diritto comune», diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico (art. 1322 c.c.) e, in quanto tale, sottoposto, come tutti i contratti, ancorché non appartengano ai tipi che hanno una disciplina particolare (art. 1323 c.c.), alle disposizioni sui contratti in generale contenute nel Libro IV, Titolo II, del Codice Civile (Giugni, 1989, ma 1967, pp. 151-155; Id., 1991, p. 17 e pp. 143-144).

La fondamentale indicazione di carattere metodologico, proveniente dalla stessa dottrina, ad impostare lo studio del contratto collettivo attraverso una pregiudiziale indagine empirica, diretta a rilevare la configurazione della fattispecie nella concretezza dei rapporti

note

(1) Per la distinzione tra *punto di vista interno* e *punto di vista esterno* all'ordinamento giuridico, quale imprescindibile strumento concettuale per separare l'operazione giuridica di qualificazione della realtà sociale (discorso precettivo) dall'analisi empirico-sociologica (discorso descrittivo) v.: Hart H.L.A., 1980, ma 1965; Scarpelli U., 1982. Un quadro completo della problematica con interessanti applicazioni nel diritto sindacale è ora in Carabelli, 1986, p. 147 ss.

sociali (Giugni, 1964), si risolverà così, sotto il profilo operativo, nel tendenziale riferimento alle norme generali in materia di contratto, quale *medio logico* obbligato per la riconduzione del fenomeno sociale «contratto collettivo» all'*interno* del diritto statale. A ben vedere, infatti, l'esigenza di ricostruire struttura e disciplina del contratto collettivo all'*interno* dell'ordinamento giuridico statale porterà questa dottrina ad attenuare l'inadeguatezza del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni, aderendo, sia pure con toni non troppo convinti, alla classica — e per lungo tempo dominante — teoria della rappresentanza di F. Santoro Passarelli (Giugni, 1989, ma 1967, p. 170 ss.; v. però ora Id., 1991, pp. 84-85), per poi sdrammatizzare, con una soluzione decisamente "prassista", il problema dell'inderogabilità del contratto collettivo, valorizzando in termini di certezza giuridica la pratica — priva peraltro di fondamento positivo — della costante applicazione giurisprudenziale dell'art. 2077 c.c. (cfr. Vardaro, 1985, p. 287, nota 81; Id., 1982, p. 709).

Verrà così indubbiamente rovesciato il metodo di approccio al contratto collettivo rispetto alla prevalente dottrina di impostazione formalistica, senza tuttavia poter utilizzare, nell'ambito di un discorso rigorosamente precettivo, le molteplici potenzialità applicative del pur riconosciuto ruolo di strumento di auto-organizzazione (in chiave) ordinamentale assunto dal contratto collettivo nella prassi delle relazioni industriali. Di modo che il dato socialmente caratterizzante della logica interdipendenza tra contratto collettivo contrattazione collettiva e sciopero, giuridicamente apprezzato dal punto di vista *interno* a "un ordinamento nell'ambito del quale contratto ed obbligazione si riqualificano nella peculiare luce di strumenti organizzativi del potere sociale paritario" (Giugni, 1960, p. 116, corsivo dell'A.), si potrà riflettere sul piano dell'ordinamento statale soltanto come mero presupposto "culturale", utile all'interprete per una migliore conoscenza delle dinamiche interne dell'autonomia collettiva, nonché degli stessi istituti del diritto civile, privo tuttavia di diretta rilevanza giuridica (2).

Certamente, la dottrina dell'ordinamento intersindacale, arricchendo quel filone della dottrina giuslavorista particolarmente attento ai dati della realtà sindacale e sensibile alle sollecitazioni dell'analisi storico-comparativistica, opererà con una chiara coscienza della necessità di evitare una determinazione aprioristica del materiale contrattuale, laddove dietro una apparentemente neutra «definizione» di contratto collettivo si nasconde, il più delle volte, una preventiva rappresentazione del risultato che si intende conseguire a livello interpretativo. Così come, esteso il campo di osservazione giuridica fino ai dati di tipicità sociale della fattispecie contrattuale, sarà in grado di percepire con rinnovata consapevolezza la natura e la funzione economico-organizzativa dei fenomeni di autotutela extrastatale degli interessi di lavoro, favorendo — sempre perlopiù sul piano dell'interpretazione

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(2) Insiste sul carattere puramente "metodologico" e non "ontologico" della teoria dell'ordinamento intersindacale Giugni, 1977, ma 1960, p. 16 ss. e p. 74 ss. Cfr. Garofalo, 1979, p. 3 e *ivi* nota 5, e già Giannini M.S., 1957, p. 223 ss., Id., 1958, p. 222.

Resta certamente da valutare la rilevanza giuridica "mediata" della teoria dell'ordinamento intersindacale nel diritto dello Stato, segnatamente nel diritto giudiziario, attraverso la "relatività e variabilità storica dell'interpretazione" giuridica. In tutta la dottrina giuslavorista manca, in realtà, una specifica indagine sul "se" e — eventualmente — sul "come" le qualificazioni dell'ordinamento intersindacale siano penetrate, "alla base della piramide delle fonti", nell'ordinamento giuridico statale attraverso il canale dell'interpretazione giurisprudenziale, informando poi la costruzione positiva degli istituti giuridici e, segnatamente, del contratto collettivo (v. però, per qualche spunto, Persiani, 1972, p. 55 e Napoletano, 1981, p. 33-36, nota 13). È chiaro infatti che solo un'indagine di questo tipo potrebbe evitare — sentenze alla mano — le secche di un astratto concettualismo sulla sufficienza dell'interpretazione giudiziale quale unico canale di comunicazione tra i due ordinamenti. L'impressione, tuttavia, è che questa comunicazione non sia mai avvenuta. Ne sono testimonianza, in tema di ricostruzione del contratto collettivo: i) il recupero giurisprudenziale delle norme contenute nel libro V del codice civile (artt. 2070, 2074 e 2077); ii) i meccanismi giurisprudenziali di estensione dell'efficacia del contratto collettivo; iii) il "ricorso ad un atto di autonomia individuale per fondare gli effetti giuridici dell'atto di autonomia collettiva" (Ichino, 1975, p. 463). A ben vedere, infatti, anche al di là dei "limiti" puramente tecnici (su cui ampiamente Rusciano, 1984, p. 15 ss. e *passim*), l'orientamento della giurisprudenza in tema di ricostruzione del contratto collettivo prescinde completamente da quella funzione di strumento di effettività dell'autotutela svolta dal contratto collettivo nel sistema di relazioni industriali, per valorizzare piuttosto una linea di politica del diritto volta all'eterotutela del singolo lavoratore (Vardaro, 1985, p. 168 ss. e *passim*, Pedrazzoli, 1985, p. 211 ss.). Lo stesso Giugni, 1989, ma 1970 p. 212 e p. 213, riconoscerà che "buone o cattive che siano le singole soluzioni, vero è che, con esse, la giurisprudenza giudiziaria ha riformato una parte del diritto sindacale, senza entrare nella logica di quest'ultimo", tanto che il suggerito "processo di adeguamento alla realtà fenomenica nuova è stato rallentato dalla mancanza dello stimolo derivante dalla casistica giudiziale. Le posizioni nuove che sono emerse nella dottrina, il più delle volte, anziché tradursi in processi decisionali, sono rimaste allo stadio di asserzioni non verificate dalla esperienza giuridica concreta" (corsivo mio).

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

dottrinale, piuttosto che in rapporto dialettico con la giurisprudenza — soluzioni aderenti al buon senso e rispettose di una logica sanzionatoria fondata, per la verità, più sulla prassi dei rapporti di forza tra le parti sociali o su *gentlemen's agreements* privi (pur in presenza di un contenuto patrimoniale della prestazione, nonché di un interesse economico del creditore) di rilevanza giuridica, che sulle regole scritte del diritto civile. Ma tutto questo non toglie che, una volta tolti gli occhiali del teorico dell'ordinamento intersindacale per indossare quelli del giurista positivo dello Stato, la qualificazione del contratto collettivo come fattispecie giuridicamente rilevante verrà operata — e con ciò innestandosi nell'alveo della dottrina civilistica tradizionale — attraverso l'utilizzazione dei principi generali del diritto comune dei contratti, al pari di qualsiasi altro atto negoziale di autonomia privata. Beninteso: nella misura in cui norme speciali o di rango superiore non introducano deroghe od eccezioni al diritto comune delle obbligazioni e dei contratti.

Sarà proprio in questa prospettiva — di deroga (o esenzione) al diritto comune dei contratti — che si muoverà un altro filone dottrinale argomentando, *ex art.* 40 Cost., l'inoperatività dei principi civilistici in tema di risoluzione e recesso nella disciplina del contratto collettivo di lavoro (Mortati, 1954, spec. p. 203 e ss.; Ghezzi, 1963, spec. p. 92 e ss.; Id., 1967, p. 148 e p. 167). In questo caso, tuttavia, il contributo teorico non si limiterà soltanto a confutare il postulato della dottrina tradizionale, secondo la quale le controversie economiche — e “non solo quelle per la formazione di una nuova disciplina collettiva, *ma anche quelle per la revisione di un regolamento collettivo in corso di esecuzione*” — sono lasciate “all'azione e alla composizione delle parti interessate, *nei limiti consentiti dalla legge*” (Santoro Passarelli F., 1961, ma 1949, p. 189) e, quindi, nei limiti del principio codicistico di rispetto dei patti (*pacta servanda sunt*) in carenza di una vicenda risolutiva degli stessi (Santoro Passarelli F., 1971, p. 374). Per questa via, infatti, si andrà molto più lontano, giungendo in definitiva a denunciare una “crisi storica di fondazione del concetto medesimo di contratto” applicato ai rapporti intersindacali (Ghezzi, 1968, p. 34; Id., 1970, p. 411), finendo così per spostare opportunamente il discorso dal piano della rigorosa esegesi del dato codicistico a ben più impegnative — ma anche discutibili, in quanto fondate su una “parziale” lettura della Carta costituzionale — valutazioni di politica del diritto su ruolo e funzione del sindacato e degli strumenti di autotutela collettiva nell'ordinamento giuridico italiano.

In ogni caso, le feconde potenzialità di questa dottrina dell'ordinamento intersindacale risulteranno così pregiudicate sul piano applicativo: se, per un verso, verrà garantita quella circolazione di idee indispensabile per un ripensamento critico dei termini entro cui vengono tradizionalmente inquadrati i fenomeni dell'autonomia collettiva (Treu, 1979, spec. p. 182 e ss.), per l'altro, mancando uno sbocco applicativo — sul piano giuridico statale — della ricchezza di qualificazioni giuridiche segnalata in sede intersindacale, continuerà a perpetuarsi il senso di disagio e l'insoddisfazione del giurista positivo nei confronti dei prodotti concettuali e delle costruzioni teoriche a sua disposizione (per una valutazione d'insieme, cfr. Rusciano, 1984, spec. p. 51 e ss.).

Non per nulla, benché la sistemazione giuridica dell'istituto sia ormai (abbastanza) pacificamente assestata all'interno del diritto comune dei contratti (cfr. da ultima, Sciarra, 1989, p. 62 e *ivi* nota 9. *Contra*: Ichino, 1975, p. 460 e *ivi* nota 12 e p. 483 e ss.; Napolitano, 1981, spec. p. 284 e *ivi* nota 702 e p. 330; cfr. anche Pera, 1991, pp. 144-145), le contraddizioni e i nodi non risolti in tema di natura e rilevanza giuridica della fattispecie «contratto collettivo di lavoro» si ripropongono periodicamente all'attenzione della dottrina e della giurisprudenza: non più soltanto sotto il consueto profilo dell'efficacia del contratto collettivo, ma anche, e più incisivamente, ora in tema di concorso e conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, ora in tema di rilevanza giuridica delle nuove tipologie contrattuali emerse nella realtà delle relazioni industriali, ora, infine, in tema di equiparazione funzionale tra contratto collettivo e legge, in una articolata ricostruzione dei rapporti tra le fonti di regolamentazione delle relazioni di lavoro (in tema, per tutti: Ferraro, 1981).

Conseguenza prevedibile di questa *impasse* teorica è stato un atteggiamento dottrinale, già segnalato nel corso degli anni Settanta, di rinuncia alla soluzione dei problemi formali di sistemazione del *contratto collettivo*, per volgere l'attenzione ai profili dinamici della *contrattazione collettiva*; contrattazione collettiva intesa, tuttavia, per lo più come “metodo di sviluppo delle relazioni industriali in un contesto di conflittualità permanente nei rapporti di fabbrica (...) in cui predomina il momento politico-sociologico” (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 266 e p. 267), che come fattispecie giuridicamente riconosciuta dall'ordinamento statale (cfr. difatti Prosperetti U., 1976, p. 47; Tarello, 1976, p. 161; Ghera, 1976, p. 166; Pera, 1974, p. 978). E sarà questo il contesto teorico-culturale sul cui sfondo si svilupperà

la nota teoria della *vincolatività unilaterale del contratto collettivo*, alla stregua della quale solo le associazioni datoriali e/o i datori di lavoro di lavoro sarebbero giuridicamente vincolati dal termine finale apposto al contratto, libere dal canto loro le organizzazioni dei lavoratori di riaprire il conflitto ogniqualvolta mutate condizioni dei rapporti di forza tra le parti o (anche) semplici ragioni di opportunità suggeriscano modifiche radicali o anche soltanto semplici aggiustamenti dell'intesa precedentemente raggiunta (Giugni, 1970, p. 24 e ss.; Id., 1973, p. 14 e ss. e spec. p. 18; Giugni, Mancini, 1972, spec. pp. 331-332. *Contra*, con vari accenti, Mengoni, 1985, ma 1975, p. 276 e ss.; Scognamiglio, 1976, spec. p. 254; Id., 1975, pp. 285-286; Prosperetti U., 1976, p. 53 e ss.; Pera, 1976, p. 129; Suppiej, 1976, spec. p. 141; Simi, 1976, spec. p. 132; Santoro Passarelli G., 1976, p. 170 e ss.; Riva San Severino, 1986, p. 68).

Con lo spostamento dell'angolo visuale della ricerca, all'idea di ordine e di certezza giuridica propria del «contratto» si sostituirà così una concezione dinamico-conflittuale delle relazioni industriali, assunta come valore positivo di una società democratica e pluralista, nella quale la logica del principio generale di rispetto dei patti, vigente in tema di obbligatorietà dei contratti (art. 1372 c.c.), viene piegata alle ragioni del conflitto industriale (Romagnoli, 1971, p. 77): gli stessi aspetti giuridico-formali della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo perderanno così rilievo, in quanto espressione di una mentalità classificatoria estranea alla realtà delle relazioni industriali e, dunque, agli equilibri dei rapporti di forza e di potere tra le parti contrattuali nelle fasi di amministrazione del contratto stesso.

Bisognerà tuttavia attendere gli anni Ottanta per vedere i primi tentativi di ricondurre — nell'ambito di un rigoroso discorso precettivo condotto attraverso le norme ed i principi della Costituzione — il fenomeno «statico» contratto collettivo nella logica delle dinamiche di un sistema di contrattazione collettiva intesa, questa volta, come *processo di produzione normativa extrastatuale* dotato di rilevanza giuridica *anche all'interno dell'ordinamento giuridico italiano* (cfr. con diversi accenti: Dell'Olio, 1980; Vardaro, 1984; Liebman, 1986; Bortone, 1992; Scarpelli F., 1993). E sarà solo a partire da questa svolta dottrinale che anche il giurista dello Stato sarà sollecitato ad affrontare i problemi formali di qualificazione e sistemazione del contratto collettivo impiegando, se necessario, in una prospettiva peraltro ancora tutta da verificare sul piano applicativo, strumenti «alternativi» al diritto comune dei contratti, in grado di tradurre in un plausibile discorso prescrittivo gli aspetti socialmente tipici della fattispecie considerata.

2. Posizione del problema.

2.1. I riflessi della sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro sulla determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso.

L'insistenza sui risultati poco appaganti cui è pervenuta la dottrina giuslavorista, non solo italiana (cfr. Tiraboschi, 1992, pp. 3-8 e ivi note 3, 5, 7, 11), nella sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro e, di riflesso, su un complesso dibattito teorico — necessariamente dato, nei suoi passaggi argomentativi, per scontato — non è esercizio di sterile concettualismo: a ben vedere, infatti, è proprio nella ricostruzione della fattispecie che sono contenuti i fondamentali presupposti metodologici per la determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso. Per di più, come del resto è facile immaginare, questa ormai più volte denunciata propensione del giurista a scandagliare la realtà delle cose ed impostare i conseguenti «problemi» giuridici sulla base dei tradizionali modelli di ragionamento non è teoricamente neutra, quantomeno se si pone attenzione ai suoi riflessi, ideologici e tecnici, sulla costruzione giuridica di un istituto.

Ora, sui presupposti e sui valori del positivismo giuridico e sulla (presunta) neutralità della scienza giuridica si è a lungo dibattuto, soprattutto in un settore di alta «ingegneria» giuridica e di marcato «vuoto» legislativo come il diritto del lavoro italiano; per di più, qualsiasi considerazione su un argomento tanto controverso potrebbe apparire superflua o parziale, una volta dato per scontato che l'opzione ideologica, la *politica del diritto* per dirla col Giugni (*opp. cit.*), influenza in un modo o nell'altro tutte le costruzioni della dottrina, che, come prodotti della storia e dell'interpretazione, non possono altro che riflettere — magari anche solo per contrasto, in una logica di critica e rovesciamento — i valori dominanti e la mentalità dell'ambiente da cui provengono (Tarello, 1972, ma 1967; Scarpelli U., 1982; D'Antona, 1990). A ben guardare, difatti, l'analisi giuridica è a tal punto predeterminata da una fitta rete di «vincoli ambientali» — metodologici, concettuali e

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

ideologici —, che il processo di interpretazione del dato normativo, anche quando si tratti di valutare una disposizione “nuova”, si traduce sostanzialmente in un discorso di integrazione-critica-sviluppo delle elaborazioni dogmatiche e degli orientamenti giurisprudenziali preesistenti: le tormentate vicende del diritto sindacale italiano post-corporativo stanno quantomeno a dimostrare che le famose “tre parole” del Legislatore di cui parlava il Kirchmann (1942) non mandano mai al macero intere biblioteche.

In ogni caso, e prima ancora di argomentare sul mancato impiego di eventuali strumenti alternativi, è comunque importante avere ben presente i rischi meno manifesti di questa radicata mentalità conservatrice. Può essere difatti molto utile sottolineare che a questo atteggiamento sistematico-classificatorio si accompagnano automatiche e, dunque, non sempre del tutto consapevoli scelte di politica del diritto; e tenere poi presente che queste, a loro volta, si ripercuotono non solo sulla costruzione giuridica, ma anche sulla disciplina ritenuta applicabile al fatto analizzato, nella logica conseguenza che vuole da una premessa data un effetto condizionato. Un rischio allora c'è, ed è quello che l'utilizzazione di schemi preconfezionati al di là dell'ambito di operatività che gli è proprio comporti “l'applicazione di una determinata disciplina giuridica a ipotesi o fatti che, in base a considerazioni storiche, politiche o finalistiche, sfuggono al «significato» e alla funzione della norma” (Romagnoli, 1963, p. 2); rischio tanto più insinuante se si tiene presente che, una volta date per scontate le premesse, l'operazione di imputazione della disciplina al fenomeno analizzato viene poi presentata come logica — e quindi neutra — applicazione dello schema fattispecie-effetti, quando invece, a ben vedere, il vero problema sta tutto proprio nella costruzione della premessa, della fattispecie.

Come abbiamo visto, il prezzo di questo rischio verrà pagato fino in fondo dalla dottrina giuslavorista italiana: una volta ricondotto il contratto collettivo nel precario contesto della legge comune dei contratti, la tipicità sociale di quello che già la dottrina di inizio secolo aveva visto chiaramente essere un processo dinamico di autonormazione dell'autonomia collettiva verrà risolta, sul piano del diritto positivo, in un astratto ed aprioristico imprigionamento della nuova fattispecie contrattuale nelle strette maglie dello schema del *contratto normativo*. Ma c'è dell'altro. Questo fenomeno di inerzia interpretativa non solo stempera gli aspetti di novità della fattispecie in una poco limpida logica di conservazione delle categorie concettuali, ma permette anche di apprezzare, da un lato, la completezza dell'ordinamento giuridico e di valorizzare, dall'altro, la continuità della normativa nel passaggio da un regime giuridico all'altro, alimentando così più o meno striscianti vischiosità interpretative ed istituzionali. Teorie concetti e discipline, che per ispirazione ideologico-culturale e riconoscimento positivo storicamente appartengono a diversi regimi giuridici, intrecciano così una fitta trama di vincoli interpretativi “della quale, senza consapevolezza critica, l'interprete non ritiene sia plausibile o opportuno volersi liberare” (Castelvetri, 1990, p. 16; Giugni, 1989, ma 1982, spec. pp. 322-323; Rodotà, 1969, p. 11 e ss. e p. 126 e ss.). Questi schemi interpretativi — consolidati in un “significato mediano” che riassume dentro di sé, per via di successive accumulazioni, connotazioni e significati diversi (Castelvetri, 1990, p. 1) — vengono poi rilegittimati sul piano operativo attraverso un “uso” decisamente disinvolto dell'analogia giuridica, fino a fornire in termini di discorso precettivo la disciplina dell'istituto analizzato. Esempio, al riguardo, al di là dei riflessi — notevoli, ma tutto sommato limitati sul piano di una diretta rilevanza prescrittiva — delle stratificazioni “normative” sulle elaborazioni dogmatiche in tema di autonomia collettiva, la ricostruzione del contratto collettivo di diritto comune operata dalla giurisprudenza attraverso l'arbitrario “salvataggio” delle norme del Codice Civile dedicate al contratto collettivo corporativo.

Dovrebbe risultare ormai chiaro che l'individuazione (e la coscienza dell'esistenza) di possibili diversi approcci *giuridici* al fenomeno sociale «contratto collettivo» si presenta come il passaggio logicamente obbligato nell'identificazione del trattamento giuridico effettivamente assegnabile all'istituto. Se, infatti, in mancanza di una specifica determinazione legislativa degli effetti imputabili alla realtà fattuale analizzata, spetta all'interprete ricostruire la disciplina effettivamente applicabile al contratto collettivo di lavoro, appare allora evidente che la distribuzione tra le parti di *diritti, pretese, facoltà, obblighi, responsabilità e immunità* scaturirà automaticamente dalla costruzione in termini giuridici della fattispecie. Nel nostro caso, per esplicitare il ragionamento che verrà sviluppato nelle pagine che seguono, la vigenza temporale del contratto collettivo di lavoro, e segnatamente la disciplina della risoluzione e del recesso, dipenderanno integralmente — nel silenzio della

legge (3) — dalla qualificazione giuridica dell'istituto operata in via interpretativa sulla base dei dati e degli strumenti offerti dall'ordinamento giuridico contemplato nella sua totalità e completezza: a seconda degli strumenti impiegati, in base a più o meno consapevoli giudizi di valore, si registreranno infatti automatiche corrispondenze sul piano degli effetti, profondamente differenziate tra loro in ragione dei distinti giudizi (questa volta non più di valore, ma) ipotetici che scaturiscono dalle norme e dai concetti di volta in volta utilizzati.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

2.2. Indicazioni di metodo e primo approccio all'individuazione della disciplina applicabile.

Presupposto di partenza della nostra indagine rimane comunque l'idea che il contratto collettivo sia un *contratto* in senso tecnico (pur assumendo questo termine, al momento, nella sua indeterminatezza), fonte di obbligazioni per entrambe le parti; e precisamente, quale che sia poi la ricostruzione dell'autonomia negoziale cui si vuole accedere (per una sintesi delle diverse teorie cfr. Gazzoni, 1993, pp. 731-734), un *autoregolamento di interessi* idoneo a realizzare sul piano del diritto dello Stato un vincolo giuridico tra le parti contrapposte, con tutte le conseguenze che ne discendono in ordine alla tutela giurisdizionale in caso di mancato adempimento (4).

La ragione di questa scelta merita di essere esplicitata; a nostro modo di vedere, a fronte dell'insufficienza del diritto civile a spiegare in una cornice di legalità adeguata i fenomeni di autonomia collettiva, il vero problema da risolvere non è tanto quello di "trovare" nuove etichette o soluzioni a tutti i costi originali, col rischio di limitarsi semplicemente a riversare questioni di sostanza in questioni di forma, bensì quello di *verificare se e fino a che punto*

note

(3) A titolo informativo, si può ricordare la previsione della possibilità di denuncia *ante tempus* del contratto collettivo per *sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione* contenuta nei progetti legislativi di attuazione dell'art. 39 della Costituzione. In particolare, in tema di denuncia del contratto collettivo prima della scadenza del termine, il Disegno di Legge Rubinacci (4 dicembre 1951) stabiliva, in caso di opposizione di una delle associazioni sindacali registrate, la necessità della "convalida" giurisdizionale della risoluzione dal contratto; mentre, sotto il profilo della scadenza del contratto collettivo a tempo determinato, stabiliva, in assenza di una denuncia o richiesta di revisione delle parti, l'ultrattività *ex atto amministrativo* del contratto per un periodo di tempo identico a quello originariamente convenuto. Cfr. anche: i) gli artt. 22 e 29 del Progetto Rubinacci (in appendice a Scotto, 1958, p. 181 e ss.), in relazione ai quali si segnalava (Prosperetti U., 1953, p. 62) come la facoltà di revisione anticipata del contratto collettivo costituisce "un esempio di competenza del potere giurisdizionale che, pur essendo molto limitata, è simile a quella che, secondo la Legislazione del 1926, spetta alla Magistratura del lavoro per la revisione dei contratti in corso" di esecuzione; ii) gli artt. 20 e 21 del Progetto Malagodi, in *RDL*, 1958, p. 303 e ss.; iii) gli artt. 23 e 24 del Progetto Roberti, in *RDL*, 1958, p. 289 e ss.; iv) il punto 16 del Parere del CNEL del 1960, in *RGL*, 1960.

Va inoltre aggiunto che, sulla falsariga di quanto sancito rispettivamente nell'ultimo comma dell'art. 2071 c.c. e nell'art. 2074 c.c., la *Relazione* allo Schema per la disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi del 1949 (in *DL*, 1949, I, p. 3 e ss., spec. p. 8) stabiliva che: i) "l'art. 15 determina il contenuto obbligatorio del contratto collettivo compresa la durata, attenendosi a quanto dispone l'attuale codice civile"; ii) "il contratto collettivo scaduto continua a produrre i suoi effetti fino a che sia intervenuto un nuovo contratto collettivo. Anche prima della sua scadenza, quando si sia verificato un notevole mutamento dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione, è ammessa la revisione del contratto collettivo a iniziativa di uno dei sindacati registrati". Non è invece prevista la facoltà di denunciare il contratto, anche perché (*Relazione cit.*, p. 8) "la denuncia non potrebbe essere data da una parte del contratto collettivo, parte che, essendo costituita dalla rappresentanza unitaria dei sindacati, non sopravvive alla stipulazione del contratto collettivo".

A parere della dottrina del periodo gli obiettivi perseguiti da tali norme sarebbero dunque i medesimi già individuati dal Legislatore corporativo: da un lato, garantire la continuità della regolamentazione dei rapporti di lavoro evitando "pericolose soluzioni di continuità" (Scorza, 1949, p. 296; De Litala, 1949, p. 175); dall'altro lato, temperare la facoltà di revisione illimitata della disciplina collettiva ovvero, all'opposto, l'impossibilità di revisione del contratto fino alla scadenza del termine, al fine di "non pregiudicare grandemente (...) l'utilità del contratto collettivo" (Santoro Passarelli F., 1949, p. 278).

Sempre al di là del diritto vigente v. la disciplina della vigenza temporale del contratto contenuta nel progetto di legge sulla contrattazione collettiva di lavoro di diritto comune elaborato da Pera, in *MGL*, 1986, p. 683 (punti 5, 6, 7), e *Id.*, 1991, p. 135.

Per una ricognizione della situazione normativa di altri Paesi in tema di vigenza nel tempo del contratto collettivo si può consultare Tiraboschi, 1992, pp. 28-29, nota 61, e pp. 75-85.

(4) Con questa scelta ricostruttiva della fattispecie negoziale "contratto collettivo di lavoro" si intende espressamente ribadire — in una linea di pensiero in chiara controtendenza rispetto alle più recenti raffigurazioni in chiave *ontologica* dell'ordinamento intersindacale, e pertanto in piena adesione al valore *esclusivamente metodologico* dell'ipotesi pluriordinamentale, così come originariamente elaborata da Gino Giugni in riferimento al diritto sindacale italiano (*opp. cit.*) — che, dal punto di vista *interno* all'ordinamento giuridico dello Stato, il *contratto* non può essere valutato (anche, o esclusivamente) alla stregua di un ordinamento a sé stante, quale fonte originaria di produzione di regole giuridiche disciplinata in via esclusiva dal regolamento negoziale posto dai soggetti contraenti.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

siano operanti anche per il contratto collettivo tutte quelle norme e quegli schemi concettuali che vengono solitamente utilizzati, alla stregua del diritto comune dei contratti, nell'impostare i problemi di rilevanza giuridica ed efficacia temporale dell'accordo tra due o più soggetti (cfr. Barcellona, 1973, p. 220 e ss. e p. 249 e ss.).

A ben guardare, difatti, solo una volta spostato il problema dal piano della logica consequenzialità tra fattispecie ed effetti, che vuole, una volta qualificato il contratto collettivo come contratto di «diritto comune», l'automatica applicazione delle disposizioni sui contratti in generale in tema di efficacia e durata del contratto (cfr. artt. 1372-1373 c.c.; artt. 1453 e ss. c.c.), a quello dell'*adeguatezza* o meno di certe operazioni interpretative, si potrà poi apprezzare, in stretta aderenza al dettato costituzionale, la necessità o anche solo l'opportunità di forgiare strumenti "alternativi" in grado di tradurre in un plausibile discorso prescrittivo gli aspetti socialmente caratterizzanti della fattispecie considerata. Mentre, per altro verso, non si può poi trascurare la circostanza che proprio i procedimenti logici (ed analogici) predisposti dall'ordinamento al fine di consentire l'inquadramento di fenomeni negoziali nuovi o, comunque, non direttamente disciplinati dalla legge (art. 1322 c.c.) si fondano su un giudizio (preliminare) di *idoneità* (o, ancora una volta, di *adeguatezza*) dello strumento individuato dall'autonomia privata a soddisfare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico e, dunque, a realizzare la nascita di un vincolo giuridico. Va peraltro precisato che, dietro questa scelta di metodo, indubbiamente sensibile alle sollecitazioni offerte dallo studio della realtà sindacale, non si può semplicisticamente ravvisare, come pure è stato sostenuto, la "pretesa di risolvere tutte le antinomie del sistema di relazioni industriali all'interno del cd. «ordinamento sindacale»" (Tursi, 1993, p. 47); semmai, e più correttamente, la ferma negazione che nella disciplina dei fenomeni negoziali il diritto positivo dello Stato possa esaurirsi e riassumersi nel solo diritto comune dei contratti e delle obbligazioni. Non può essere difatti seriamente posto in discussione — neppure dai più radicali assertori dal monismo ordinamentale — questo elementare principio: in un ordinamento come il nostro, caratterizzato da una Costituzione rigida, il Codice Civile *deve essere* necessariamente letto, interpretato ed integrato alla luce dei valori e dei precetti costituzionali (da ultimo, cfr. Scarpelli F., 1993). Precisazione quest'ultima per niente superflua, solo se si considera che proprio una recente dottrina impegnata nello studio dei rapporti tra contratto collettivo e recesso *ad nutum* (Tursi, 1993), forse prigioniera di talune astrazioni concettuali della teoria del negozio giuridico, pare a più riprese dimenticare il fondamentale criterio di gerarchia delle fonti, trascurando quantomeno di verificare l'incidenza del riconoscimento costituzionale della attività sindacale e del diritto di sciopero sui fenomeni di autonomia privata collettiva e, soprattutto, sui rapporti giuridici che da essi scaturiscono.

Né varrebbe molto osservare, in proposito, che "la «precomprensione» del giudice che interpreta fenomeni di autonomia collettiva trova il suo momento di verifica normativa nell'ordinamento che egli è tenuto ad applicare, ossia quello statale", per poter poi sostenere la *automatica* applicazione delle "regole di diritto privato che disciplinano nel nostro ordinamento i contratti, a meno che non si voglia negare la stessa natura contrattuale dell'accordo collettivo" (Tursi, 1993, pp. 49-50). Così argomentando, non solo si cade ancora una volta nel grave equivoco di circoscrivere arbitrariamente il diritto statale negli stretti confini del diritto privato, dimenticandosi delle fondamentali indicazioni provenienti dal dettato costituzionale; più ancora, difatti, a questa dottrina è agevole replicare anche muovendosi sul piano della semplice ermeneutica contrattuale, e precisamente ricordando che la fase della costruzione della struttura giuridica del «contratto collettivo», così come di ogni altra fattispecie negoziale (tipica o atipica che sia), va rigorosamente tenuta distinta dalla valutazione dei rapporti giuridici (e degli effetti) che scaturiscono dal contratto stesso (cfr. Scognamiglio, 1959, p. 274 e ss. e p. 333 e ss.; Id., 1954, p. 331 e ss.; Flammia, 1955, c. 247 e ss.; Id., 1963, p. 8). Come detto, nessuno nega che il contratto collettivo di lavoro sia a tutti gli effetti un contratto; così come nessuno nega che il diritto civile resti sicuramente la fonte cardine di disciplina di questa fattispecie negoziale. Tuttavia, in ragione del riconoscimento costituzionale dell'attività sindacale e dello strumento dell'autotutela collettiva (sciopero), e alla luce del complessivo ambiente socio-economico in cui il singolo regolamento contrattuale di volta in volta si inserisce, può verificarsi che determinate regole del diritto comune possano non trovare applicazione, rimanere "paralizzate" o anche, più semplicemente, risultare del tutto irrilevanti nell'ambito del nostro ordinamento giuridico così come complessivamente considerato. Senza con questo inficiare alla stregua del diritto positivo la ricostruzione in termini civilistici della *struttura* di quello che è e

rimane un negozio giuridico; e soprattutto, senza giungere a ritenere che, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico, il contratto collettivo debba essere configurato come una fonte normativa non negoziale eteronoma.

Il problema dell'inquadramento della risoluzione e del recesso negli atti di autonomia privata collettiva non può allora consistere in una ricerca diretta ad argomentare in via generale e astratta la *sussumibilità* o meno del contratto collettivo negli schemi del diritto comune dei contratti ovvero, come fa parte della nostra giurisprudenza, clausola per clausola o istituto per istituto, anche solo la *riconcucibilità*, in chiave tipologica, delle diverse fattispecie negoziali ad una figura astratta di contratto collettivo, che trova la sua disciplina in alcune delle norme del Codice dedicate al contratto collettivo corporativo (nel nostro caso, nell'art. 2074). Il percorso argomentativo sarà invece capovolto. Non, dunque, sussunzione nella (o approssimazione — in chiave tipologica — alla) norma della fattispecie contrattuale, ma determinazione delle norme realmente applicabili al contratto collettivo mediante un *rapporto dialettico* tra tutti i dati normativi disponibili (Codice, Costituzione, leggi speciali, orientamenti giurisprudenziali: *ratio* complessiva del diritto del lavoro e ordinamento giuridico nella sua totalità) e la funzione socio-economica delle diverse tipologie contrattuali, così come si presentano nella prassi delle relazioni industriali (qualificazioni provenienti dall'ordinamento intersindacale, volontà dei soggetti collettivi, cornice delle circostanze concrete e comportamento complessivo reciprocamente tenuto dai contraenti: valutazione *tipica* del contenuto del rapporto e della fattispecie negoziale nella realtà delle relazioni industriali).

In base a questo criterio interpretativo, si mostra allora necessario rinunciare ad una preventiva definizione concettuale del contratto collettivo e delle norme ad esso applicabili: "il significato di un'enunciazione normativa, cioè la norma, non è precostituito al, ma prodotto dal, processo interpretativo" (Tarello, 1966, p. 357) (5).

Beninteso: la ricerca di una nozione astratta di contratto collettivo — quale che essa sia, purché rappresenti un ragionevole strumento conoscitivo della sua struttura e delle sue funzioni — non è tanto un'operazione sbagliata, almeno in un sistema chiuso e ordinato per concetti come quello del Codice, quanto inutile, perché "trascura la premessa maggiore, l'analisi di ciò che rappresenta il contratto collettivo nella realtà sociale, nella realtà delle relazioni industriali" (Giugni, 1976, p. 147). L'analisi del materiale contrattuale mostra, in effetti, l'esistenza di una pluralità di clausole nei contratti collettivi irriducibili ad un'unica funzione o causa in senso tecnico (6): il che pare già sufficiente a superare il problema —

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

note

(5) A scanso di equivoci, pare opportuno chiarire che qui non si vuole prendere posizione a favore del *metodo tipologico* di qualificazione del contratto, svalutando così il tradizionale *metodo di sussunzione sillogistica*; più semplicemente, si ritiene doveroso prendere atto della necessità metodologica di conciliare i due procedimenti, attraverso la valorizzazione del metodo tipologico nel "momento valutativo inerente alle operazioni preliminari di ricerca dei termini della sussunzione" (così, superando con argomentazioni più che convincenti una contrapposizione teorica che pareva inconciliabile, Mengoni, 1986, p. 5 e ss.). A nostro parere, sia che si utilizzi un giudizio di perfetta identità sia che si proceda per approssimazione, quello che veramente è decisivo per la corretta impostazione del problema è la costruzione delle *premesse*: l'interpretazione del dato normativo e la ricostruzione del materiale contrattuale. Per ulteriori chiarimenti e riferimenti bibliografici si può consultare Tiraboschi, 1993, p. 31 e ss.

(6) Sulla scorta di una tradizionale bipartizione mutuata dalla dottrina tedesca (ma sul punto cfr. le opportune precisazioni di Vardaro, 1984, p. 5 nota 13 e p. 15 nota 47) si tende ad operare una schematica distinzione tra clausole normative e clausole obbligatorie, rispettivamente riconducibili alla c.d. *parte normativa* ed alla c.d. *parte obbligatoria* del contratto collettivo. La realtà contrattuale mostra, invero, l'esistenza di una pluralità di clausole miste o atipiche o *sui generis*, che solo approssimativamente possono essere ricondotte ai modelli astratti sopra indicati, tanto che la distinzione tra le due parti del contratto collettivo, ben delineata in astratto, sfuma poi secondo linee via via più sottili nella pratica (emblematiche, in tal senso, sono le clausole sui diritti di informazione). Del resto, le stesse clausole che concernono l'inizio, la durata e l'estinzione del contratto collettivo (e che rientrano nell'oggetto di questo studio) sono difficilmente riconducibili alla sola parte normativa o alla sola parte obbligatoria del contratto collettivo, mentre discutibile è l'opinione, espressa anche dalla Cassazione (sentenza 10 febbraio 1971 n. 357, in *FI*, 1971, I, c. 887 e ss.), che le cosiddette clausole di tregua sindacale rientrino nella parte normativa del contratto collettivo, in modo da vincolare non solo il sindacato, ma anche i singoli prestatori di lavoro. Al di là di questa precisazione, è importante sottolineare che la dottrina ha tendenzialmente cercato di ricostruire le clausole obbligatorie o convenzionali in un nesso di *strumentalità* con la parte normativa (così, con diversi accenti Grasselli, 1974, p. 22 e ss., p. 60 e ss. e p. 129 e ss.; Balletti, 1963, p. 348, Tursi, 1993, p. 62). Il fatto — in verità — non stupisce: *in questo modo ci si assicura la possibilità di pervenire, attraverso una successiva costruzione unitaria della causa-funzione (normativa), all'affermazione di una tipicità astratta e, persino, di una tipicità giuridica del contratto collettivo*. Questo non toglie, tuttavia, la scorrettezza di una simile operazione ricostruttiva; e, difatti, superato l'asserito nesso di strumentalità delle clausole convenzionali rispetto a quelle

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

peraltro decisamente controverso nella dottrina civilistica — della possibilità di individuare la disciplina del contratto attraverso una qualificazione orientata in senso causale-funzionale (così invece: Santoro Passarelli F., 1961, ma 1958, p. 245 e ss.; Persiani, 1972, p. 188; Grasselli, 1974; Tursi, 1993). Tanto più che la stessa legittimità del presupposto concettuale di una simile operazione interpretativa, imperniata attorno all'individuazione di una aprioristica ed astratta *causa-funzione* del negozio giuridico, è tutt'altro che scontata nella dottrina civilistica, che difatti nega la validità della tradizionale assimilazione — invero ancora frequente nella nostra giurisprudenza e, soprattutto, acriticamente adottata dalla dottrina giuslavorista — della causa alla funzione economico sociale del negozio, fino a giungere a sostenere la peculiarità dell'elemento causale di ogni concreta figura negoziale (Ferri G.B., 1966, p. 2, pp. 252-254, p. 345 e ss.; Gorla, 1955, pp. 206-207; p. 503; De Nova, 1974, p. 59 e ss. e spec. p. 62 e ss.; Sacco, 1982, pp. 315-320; Gazzoni, 1993, pp. 761-773. *Contra*: Betti, 1954, pp. 181-196).

Non va difatti trascurato che con questa scelta metodologica di assimilare la causa del contratto alla sua funzione socialmente tipica, si finisce inconsapevolmente per perpetrare quella nociva (ed equivoca) tendenza, ben evidenziata da G.B. Ferri, ad assorbire i problemi del «tipo» contrattuale, e cioè quelli della *qualificazione* di una struttura negoziale (anche) in ragione della sua *funzione astratta*, in quelli della «causa», circoscritti invece alla ricerca della ragione giustificativa ovvero alla verifica della *liceità* del *singolo* contratto, confondendo così due problemi giuridici che sono e devono restare necessariamente distinti: l'oggettiva idoneità dello schema negoziale a realizzare interessi (*funzioni*) meritevoli di tutela rileva, difatti, nel giudizio astratto di ammissibilità di una struttura negoziale nuova (non appartenente ai tipi aventi una disciplina particolare); ma non dice ancora nulla per quanto riguarda la causa, che difatti, in quanto requisito del singolo contratto (art. 1325, n. 2 c.c.), deve essere analizzata in concreto, in ragione del complessivo assetto di interessi realizzato dalle parti, e non già in funzione della struttura negoziale tipica consolidatasi nella prassi degli affari. In definitiva, il concetto di funzione economico-sociale serve unicamente a determinare quali sono gli elementi tipici di un contratto e, dunque, a risolvere semplicemente i problemi di “inquadramento o classificazione di un caso concreto fra i tipi usuali, *al fine di determinare le norme* ad esso applicabili direttamente o per analogia” (Gorla, 1955, pp. 206-207; cui *adde* Gazzoni, 1978, p. 933 e ss.; Id. 1993, pp. 762-765, p. 771).

Un'ulteriore considerazione, in proposito, è degna di nota, a conferma della propensione (del giudice in questo caso) a qualificare i fenomeni sociali nuovi utilizzando schemi già noti e sperimentati: l'operazione giurisprudenziale di ricostruzione della disciplina del contratto collettivo in chiave causale-funzionale pare difatti ben inserirsi in quella tendenza alla tipizzazione argomentata dalla dottrina civilistica a proposito delle tecniche giurisprudenziali di qualificazione delle fattispecie contrattuali nuove o *sui generis* (Sacco, 1982, pp. 440-444, e già De Nova, 1974, p. 3 e ss.). Come è ben noto, il contratto collettivo è formalmente qualificato come contratto *atipico*, perché (sebbene ampiamente *nominato* dal Legislatore) non è dotato di una disciplina particolare; e, dunque, viene ricondotto nell'ordinamento giuridico attraverso gli artt. 1322, secondo comma, e 1323 del Codice Civile. La *tipizzazione* — intesa come riconduzione pura e semplice del contratto ad un *genus* codificato, al di là delle peculiarità o degli elementi di novità o atipicità del singolo caso concreto — avviene però subito dopo, quando si procede al recupero delle norme del Libro V sul contratto collettivo corporativo: non si opera certo la sussunzione in un «tipo» legale «contratto collettivo corporativo» (7), ma — indubbiamente — l'applicazione di tratti

note

normative (Persiani, 1972, p. 188; Liebman, 1986, pp. 150-151) si agevola la comprensione del fatto che il contratto collettivo ha più di una funzione e, dunque, una “pluralità di cause in senso giuridico” (Giugni, 1976, p. 147). O meglio, una volta negata l'assimilazione della causa alla funzione tipica del contratto, si deve riconoscere che esistono diverse tipologie di contratto collettivo.

(7) Operazione peraltro tecnicamente improponibile: nonostante il linguaggio utilizzato dal Legislatore (parti contraenti, nullità o annullabilità del contratto collettivo, etc.) e nonostante il richiamo *ex art.* 60 del regolamento n. 1130/1926 al diritto comune dei contratti per risolvere le questioni non disciplinate dal Legislatore, nell'impianto codicistico del 1942 il contratto collettivo di lavoro (artt. 2067 e ss.), in quanto norma corporativa (art. 5 Preleggi), è fonte del diritto (art. 1 Preleggi) e non “tipo” contrattuale, tanto che è pure previsto il ricorso in Cassazione per “violazione o falsa applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi” (art. 454 c.p.c.). Cfr. Carullo, 1942, p. 61 e p. 65; Guidi, 1928, p. 184 e ss., nonché Vardaro, 1983, p. 753, secondo il quale il contratto collettivo corporativo maschera “dietro la dualità (solo giuridica) delle parti l'unilateralità della legge”. V. tuttavia Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1987, p. 242, che parlano del contratto collettivo corporativo come contratto tipico, in quanto oggetto di specifica disciplina legale.

della disciplina del contratto collettivo corporativo al contratto collettivo di «diritto comune» viene realizzata attraverso un giudizio — sbagliato, prima ancora che tecnicamente discutibile — di approssimazione o sufficiente conformità, che postula l'esistenza di una *tipicità* «astratta» del contratto collettivo quale contratto con *funzione* (causa) normativa. Inutili le citazioni, tanto tale giurisprudenza è nota, anche se non è mai ben chiaro, sempre ammesso che vi sia, il presupposto concettuale da cui procede. Pare dunque confermato non soltanto che «il contratto atipico, cui applicare le sole regole generali contenute negli artt. 1321-1469 del Codice Civile, non ha mai fatto apparizione in un ufficio giudiziario!» (8), ma anche quella sorta di «finalismo di valutazione orientata teleologicamente più che sillogisticamente nella qualificazione del contratto» (Sacco, 1982, rispettivamente p. 440 e p. 443; cfr. anche Gazzoni, 1993, p. 769), per cui la fattispecie è ricostruita in funzione degli effetti giuridici voluti; nel nostro caso, in funzione dell'inderogabilità del contratto collettivo. Semmai, pare opportuno segnalare come simili operazioni di *tipizzazione*, basate su una (presunta) tipicità astratta del contratto collettivo, sono frequenti anche nella dottrina giuslavorista e vengono condotte ora sulla base delle norme del Libro V del Codice Civile (Assanti, 1967, spec. p. 73 e ss.; Id., 1981, p. 108), ora sull'abbondante legislazione che si riferisce ai contratti collettivi di diritto comune (Grasselli, 1974, p. 29 e ss. e p. 60 e ss.; Pera, 1991, p. 144 e ss.), ora sul presupposto del riconoscimento dell'inderogabilità del contratto collettivo contenuto nell'art. 2113 c.c., come novellato dalla Legge n. 533/1973 (Riva Sanseverino, 1982 p. 251 e ss.), ora su un vero e proprio ricorso all'analogia giuridica (Ghera, 1968, p. 168 e ss., Balletti, 1963, p. 339 e ss. e p. 348 e ss.), ora, infine, sulla (presunta) identità concettuale tra la funzione ultima del contratto collettivo e la sua causa giuridica (Tursi, 1993, p. 54, pp. 57-62).

L'equivoco è evidente, e sta nel costruire — il più delle volte sul filo di una discutibilissima analogia tra contratto collettivo corporativo e contratto collettivo di diritto comune — una aprioristica e astratta causa-funzione (economico-sociale) del contratto collettivo, comune a tutti i contratti collettivi e, dunque, valida sempre e in ogni ordinamento giuridico: la funzione di fissare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro ovvero la funzione di tutela degli interessi dei lavoratori coalizzati o, anche, la funzione di controllo del mercato del lavoro. Quando invece la realtà delle relazioni industriali sta a dimostrare che la funzione del contratto collettivo non si articola attorno ad un unico schema tipicamente preconstituito, ma si atteggia in varie guise in ragione delle clausole e dei contenuti predisposti di volta in volta dai soggetti stipulanti.

La conseguenza è altrettanto incongruente, e consiste, in termini di discorso prescrittivo, nella pretesa di determinare la disciplina concretamente applicabile all'istituto attraverso il recupero, condotto sulla base di questa «descrittiva» tipicità astratta del contratto collettivo, ora delle norme del Codice dedicate al contratto collettivo corporativo ora delle norme sui contratti ad esecuzione differita o periodica. Quando invece è ormai dimostrata l'inattitudine qualificatoria del criterio causale ad individuare il trattamento giuridico concretamente applicabile alla fattispecie, rilevando semmai nel momento della valutazione della liceità o dell'illiceità del negozio (Ferri G.B., 1966, p. 127 e ss. p. 370 e ss.; Costanza, 1981, pp. 189-190; Gazzoni, 1993, pp. 763-769). Né varrebbe poi molto argomentare, sotto altro profilo, ma sempre ai fini della determinazione degli effetti concretamente imputabili alla fattispecie, di una «tipicità sociale» del contratto collettivo, data la altrettanto scarsa pregnanza qualificatoria del concetto, risultando in definitiva una mera «descrizione, senza pratiche conseguenze sul piano della disciplina, di un fenomeno che — è superfluo ribadirlo — a nessuno verrebbe in mente di qualificare come socialmente non apprezzabile», ed in quanto tale è pacificamente riconosciuto meritevole di tutela *ex art.* 1322 c.c., anche in assenza di una disciplina *ad hoc* (Gramiccia, 1987, p. 680, e già Pergolesi, 1947, pp. 66-68). A ben vedere, poi, questa tipicità astratta del contratto collettivo come contratto normativo, storicamente costruita attorno dalla figura condizionante ed assorbente del contratto

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(8) La dottrina civilistica è solita attribuire scarsa importanza pratica al contratto atipico, relegandolo al più nell'ambito di quei comportamenti ancora socialmente non generalizzati, «quei comportamenti che, dal punto di vista della tipicità, sono stati qualificati da una certa dottrina come *immaturi*» (così, per tutti: Gazzoni, 1993, p. 763). La vastissima diffusione nella prassi degli affari dei contratti collettivi di diritto comune testimonia invece il contrario, al punto che pare ormai ineludibile — e proprio a partire da chi ha giustamente evidenziato i limiti e gli equivoci sottesi alla tendenza giurisprudenziale verso la tipizzazione — un ripensamento dei confini dell'atipicità. Ingiustificato è, in ogni caso, il silenzio della dottrina (tanto civilistica che giuslavorista) su un punto così tanto controverso quanto imprescindibile nella ricostruzione della giuridicità dei vincoli contrattuali e, più in generale, dei rapporti esistenti tra ordinamento giuridico e autonomia privata.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

collettivo nazionale di categoria, non solo non dà conto della effettiva funzione economico-sociale dell'istituto, che, nella complessa esperienza contrattuale odierna, quale è desumibile dal concreto atteggiarsi dei diversi soggetti negoziali al momento della stipulazione, di volta in volta si specifica in *normativa, obbligatoria, gestionale, istituzionale, compositiva*, etc. (Giugni, 1991, p. 147; cfr. anche Cassazione 22 maggio 1987 n. 4658, in *OGL*, 1987, p. 573 e ss.), ma anche e soprattutto trascura due dati ormai imprescindibili nello studio del contratto collettivo: 1) le molteplici tipologie contrattuali emerse dalla prassi delle relazioni industriali; 2) le diverse e mutevoli valenze normative che il contratto collettivo stesso assume o, quantomeno, pare assumere oggi — nel periodo di passaggio dal “garantismo” individuale al “controllo sindacale” — nell’ordinamento giuridico italiano.

Spostato l’angolo di osservazione giuridica (cfr. l’art. 1322 c.c.) da una astratta sistematica classificatoria, tutta incentrata attorno ad un’omnicomprensiva fattispecie «contratto collettivo di lavoro», verso un approccio relativistico-problematico alle dinamiche della autonomia privata collettiva, i recenti contributi allo studio del contratto collettivo di lavoro forniscono difatti l’immagine di una realtà contrattuale assai eterogenea e complessa: difficilmente razionalizzabile nel quadro di una configurazione unitaria del contratto collettivo e variamente diversificata per soggetti negoziali, contenuti, causa, oggetto/i, funzione/i, efficacia e rilevanza giuridica. Si pensi, pur senza entrare nel merito di un argomento decisamente accidentato, alle differenze sempre più marcate tra «contratto nazionale di categoria» e «contratto aziendale», che inducono a riconoscere nella autonomia tecnica e funzionale di quest’ultimo una fattispecie del tutto peculiare di contratto collettivo (Ferraro, 1981, p. 147 e ss., pp. 154-155 e ss.; Rusciano, 1984, p. 121 e ss.), ovvero ai “prodotti” contrattuali della cosiddetta «negoziante triangolare» tra parti sociali e Governo, che pongono quantomeno il dubbio se il contratto collettivo rimanga un accordo privato o non diventi piuttosto vera e propria legge (cfr. Wedderburn of Chalton, Sciarra, 1989, p. 45 e ss.; sul punto v. *infra* nota 15). E ancora, si pensi a tutta quella serie di provvedimenti legislativi di valorizzazione (rinvio al, o recezione) del contratto collettivo che ruotano attorno alla figura del «sindacato maggiormente rappresentativo»; o anche alla problematica sistemazione giuridica degli accordi collettivi in tema di rientro dalla Cassa integrazione guadagni o relativi all’introduzione di nuove tecnologie; o, infine, alle diverse tipologie di accordi collaborativi e concessivi. E gli esempi potrebbero ancora continuare.

Ora, indubbiamente, è alla “teoria generale” del contratto collettivo che spetta una più approfondita riflessione sul “se il contratto di diritto privato rappresenti ancora ed effettivamente la categoria di inquadramento formale di tutte le tipologie di contratti collettivi (...) o non costituisca ormai solo una categoria parziale” (Vardaro, 1984, pp. 17-18 e pp. 127-128); così come sul se, una volta preso atto dell’impossibilità di riguardare il contratto collettivo come fattispecie giuridica unitaria, “il necessario punto di riferimento unificante per dare una corretta valutazione della singola fattispecie concreta” possa essere allora individuato, come a noi pare, all’interno del processo di contrattazione collettiva quale “vera fonte di giuridicità dell’intero fenomeno” (Liebman, 1986, p. 152). È però altrettanto indubitabile che uno studio volto all’individuazione della disciplina concretamente applicabile al contratto collettivo non possa non tener conto di questa diversificazione strutturale e funzionale delle tipologie contrattuali ormai acquisita, seppure in termini problematici, al dibattito giussindacale. Prospettiva, questa, che inevitabilmente suggerisce di adottare, quando necessario, un’approccio tendenzialmente differenziato quantomeno tra contratto collettivo nazionale e contratto collettivo aziendale. A ben vedere, poi, ulteriori distinzioni potrebbero essere adottate in relazione alle svariate ipotesi contrattuali emerse nella pratica contrattuale. Quello che tuttavia è importante precisare, anche a conferma delle premesse di metodo fissate in precedenza, è che sembra non solo opportuno ma, a questo punto, anche doveroso da un punto di vista rigorosamente metodologico escludere l’applicazione di criteri interpretativi astratti e predeterminati nell’individuazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso, stante l’impossibilità di individuare, sempre e necessariamente, un criterio giuridico unitario a cui ricondurre una proteiforme tipologia contrattuale che si presenta, sia nella realtà intersindacale sia nella realtà dell’ordinamento giuridico italiano, profondamente differenziata in ragione del substrato giuridico-ambientale in cui si colloca, trova fondamento e legittimazione.

Beninteso: non si tratta di rinunciare ad un sia pur minimo intento sistematico-ricostruttivo, che è poi il vero compito dell’interprete, per rimettere alla esclusiva “sensibilità” del giudice la determinazione della disciplina di volta in volta applicabile ai diversi tipi di contratto collettivo emersi nella prassi delle relazioni industriali, ma solo prendere atto che la

costruzione della premessa maggiore del ragionamento non può poggiare sull'impalcatura teorica del solo contratto collettivo nazionale ovvero del solo contratto normativo, bensì deve articolarsi attorno alle differenti tipologie contrattuali così come di volta in volta si caratterizzano — anche in termini di diritto positivo — all'interno del processo di contrattazione collettiva cui appartengono. Di modo che sul piano applicativo, e a meno che non si voglia sostituire una determinazione *aprioristica* della fattispecie con un'altrettanto aprioristica individuazione della disciplina applicabile, si potrà fornire solamente un quadro parziale di riferimento normativo — riferibile ora indiscriminatamente a tutte le tipologie contrattuali ora tendenzialmente al solo contratto nazionale ora, infine, tendenzialmente al solo contratto aziendale —, che dovrà essere necessariamente integrato dal necessario raffronto colle specificità — sociali, ma anche giuridiche — dei *singoli casi concreti* che emergono nella quotidiana opera di applicazione del diritto. In definitiva: la disciplina concretamente utilizzabile per risolvere i problemi della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo sarà allora quella che risulterà soltanto a conclusione del circolo ermeneutico instaurato di volta in volta, in un continuo rimando, tra premessa maggiore e premessa minore.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

3. Il quadro di riferimento normativo.

3.1. Normativa corporativa, diritto comune dei contratti e risoluzione del contratto collettivo di lavoro per inadempimento, per impossibilità sopravvenuta e per eccessiva onerosità.

A questo punto è opportuno sgombrare il campo dell'indagine dagli equivoci che possono ingenerarsi col richiamo alle norme del Libro V del Codice Civile.

In epoca corporativa il R.D. n. 1130/1926 di attuazione della L. n. 563/1926, intitolata alla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro, stabiliva, in caso di notevole sopravvenuta modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione, la possibilità di adire la (Corte d'Appello in funzione di) Magistratura del lavoro per la formulazione di nuove condizioni di lavoro anche prima della scadenza del contratto collettivo (art. 71); notevole mutamento dello stato di fatto da accertare caso per caso ed in aderenza al fondamentale criterio dell'interesse nazionale e della produzione (dichiarazione IV della Carta del lavoro del 21 aprile 1927), che poteva anche determinare, su richiesta della parte interessata o del P.M., la revisione giudiziale del contratto con "sentenza collettiva", costitutiva di nuove condizioni di lavoro (*ex artt. 13 e 71*) anche prima della scadenza del termine in essa indicato (art. 89).

L'evoluzione della disciplina convenzionale non era dunque affidata all'istituto della risoluzione (*volontaria*, in quanto l'ordinamento corporativo non contemplava, sino al Codice del 1942, una forma generale di risoluzione per eccessiva onerosità), che avrebbe interrotto il rapporto contrattuale, ma ad un procedimento *ad hoc*. L'art. 71 del R.D. n. 1130/1926, in particolare, stabilendo che "l'azione per la formulazione di nuove condizioni di lavoro è ammessa anche quando sia intervenuto il contratto collettivo, e anche prima della scadenza del termine in questo stabilito per la sua durata, purché si sia verificato un notevole mutamento dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione", apriva così la strada alla soluzione giudiziale non soltanto delle controversie *giuridiche*, relative all'applicazione e interpretazione delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, ma anche delle controversie *economiche*, che comportano un'attività non semplicemente dichiarativa quanto pure creativa di diritto, pronunciando sentenza che sostituisce il contratto collettivo (Carullo, 1942, pp. 81-87).

Inoltre, al medesimo scopo di assicurare una vigenza costante della disciplina collettiva, quale fonte normativa generale e astratta che esplica i suoi effetti sui contratti individuali di lavoro, non solo era esclusa la risoluzione del contratto collettivo per eccessiva onerosità, ma anche quella per inadempimento: l'associazione sindacale che avesse subito danni in seguito all'inadempimento della controparte non poteva agire in giudizio per la risoluzione del contratto, ma poteva ottenere esclusivamente un risarcimento dei danni *ex art. 55* delle norme di attuazione della Legge del 1926. Ai sensi di quest'ultimo articolo, le associazioni firmatarie del contratto collettivo rispondevano dei danni cagionati dall'inadempimento degli obblighi assunti in proprio (primo comma), nonché dell'inadempimento del contratto collettivo da parte di coloro che vi erano vincolati, soci e non soci, ma solo se avessero omesso di fare quanto fosse in loro potere per ottenerne l'osservanza (secondo comma). Era inoltre previsto che, nel caso di espressa assunzione di garanzia dell'esecuzione del contratto

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

stesso, l'associazione stipulante rispondesse in proprio dell'inadempimento di coloro che vi erano vincolati, quale fideiussore solidale (terzo comma). A queste sanzioni di matrice civilistica si accompagnava poi una responsabilità di tipo politico-amministrativo verso lo Stato, che si traduceva in pene precisate dagli artt. 7 e 8 reg. 1926, che potevano condurre, nei casi più gravi (art. 9 reg. 1926), anche alla revoca del riconoscimento dell'associazione (Zanobini, 1940, pp. 330-331; Pergolesi, 1934, pp. 257-262).

Accanto a questa normativa, il Legislatore corporativo, stabilito che il contratto collettivo "deve contenere la determinazione della sua durata" (art. 2071 c.c. e, precedentemente, art. 10 L. 1926), ne disciplinava poi espressamente (art. 2073 c.c. e, precedentemente, art. 53 reg. 1926, modificato dall'art. 1 L. 1934 n. 150) la denuncia, prevedendo, inoltre, fino a che non fosse intervenuto un nuovo regolamento collettivo, l'ultrattività del contratto collettivo stesso (art. 2074 c.c. e, precedentemente, art. 3 L. 1934 n. 150), in ragione della inammissibilità di un eventuale "vuoto normativo", stante la innegabile funzione di diritto pubblico assunta da quella che è stata definita da più parti una vera e propria legge della «categoria» professionale: una forma di eterocomando, che si differenzia dalla legge soltanto per il fatto di essere stata posta in essere non dall'organismo superiore-Stato, ma dall'organismo inferiore-Sindacato (Guidi, 1928, p. 184 e ss.; Zanobini, 1940, p. 328. Cfr. anche Coniglio, 1932, pp. 262-263; Pergolesi, 1934, p. 202 e ss.; Carullo, 1942, p. 81 e ss. e p. 115 e ss.).

Come è ben noto, tutte queste disposizioni sono da ritenersi implicitamente abrogate per l'avvenuta soppressione degli organi corporativi centrali (R.D.L. n. 721/1943) e delle organizzazioni sindacali fasciste (D.Lg.Lgt. n. 369/1944). Vi fu, in realtà, un tentativo di recuperare l'art. 2074 c.c. in relazione al vuoto normativo determinato dalla *disdetta* (9) della Confindustria dell'Accordo interconfederale del 25 gennaio 1975 sulla scala mobile (Persiani, 1982, p. 554 e ss.). Anche questa dottrina, tuttavia, conformandosi all'opinione dominante, ritiene oggi in contrasto col principio costituzionale della libertà sindacale — comprensivamente inteso come di attività sindacale — l'applicazione dell'art. 2074 ai contratti collettivi di diritto comune (Persiani, 1986, p. 71; cfr. Cessari, 1950, p. 847 e ss.; Treu, 1965, p. 360; Pera, 1983, c. 18 ss.; Riva Sanseverino, 1986, p. 110 e ss. Isolata la posizione della Assanti, 1981, p. 108, che, in base ad una tipizzazione astratta del contratto collettivo, ritiene applicabile anche al contratto collettivo postcorporativo le norme del Libro V in quanto "compatibili"). La giurisprudenza è del pari orientata a negare l'operatività delle norme del Libro V del Codice anche al contratto collettivo post-corporativo (tra le più recenti: Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408, in *MGL*, 1993, p. 414; Cassazione 16 aprile 1993 n. 4507, in *OGI*, 1993, p. 576 e in *RIDL*, 1993, II, p. 82; 13 febbraio 1990 n. 1050, in *NGL*, 1990, p. 480; Cassazione 6 giugno 1990 n. 5393, in *Foro It. Rep.*, 1620, n. 20; Cassazione 14 luglio 1988 n. 4630, in *DPL*, 1988, p. 3120, nonché — per l'abbondanza di motivazioni — Pretura di Novara 5 giugno 1990, in *RIDL*, 1991, II, pp. 290-301 e in *OGI*, 1990, pp. 519-526. Precede invece ad un'estensione analogica del 2074 c.c. al contratto collettivo di diritto comune: Tribunale di Milano 3 luglio 1991, in *OGI*, 1991, p. 517; esclude l'applicabilità del 2074, ma ammette l'estensione in via analogica del 2073 c.c. Pretura di Serravalle di Scrivia 23 dicembre 1988, in *Giur. Piem.*, 1988, p. 68 e p. 69. Per ulteriori riferimenti e per una più completa ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali in materia cfr. Tiraboschi, 1994a, §. 2).

Più interessante, per i suoi riflessi sul prosieguo dell'indagine, è invece questa considerazione di carattere sistematico sull'attuale normativa di diritto comune ricavabile dall'impianto codicistico: il Legislatore corporativo cogli artt. 71 e 89 del R.D. n. 1130/1926, anticipando con formula meno rigorosa le disposizioni introdotte — con un'innovazione formale rispetto al Codice del 1865 — dal Codice del 1942 sull'eccessiva onerosità (art. 1467), aveva provveduto a fornire una disciplina speciale per il contratto collettivo di lavoro in tema di sopravvenienza contrattuale, decisamente più elastica rispetto a quella stabilità

note

(9) Al riguardo, va peraltro segnalato l'equivoco terminologico in cui spesso cadono sia la dottrina che la giurisprudenza giuslavorista, quando utilizzano i termini *disdetta* e *recesso* del contratto collettivo in qualità di sinonimi. Si tratta, in realtà, di due istituti nettamente distinti: la *disdetta* attiene necessariamente ai contratti a tempo determinato, e impedisce la rinnovazione tacita del contratto alla scadenza del periodo pattuito; il *recesso* convenzionale attiene invece alla facoltà per una delle parti di sciogliere il vincolo contrattuale finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione (per i contratti non di durata: art. 1373, comma 1), o anche successivamente (per i contratti ad esecuzione continuata o periodica: art. 1373, comma 2), senza tuttavia che in questo caso il recesso produca effetti per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione. Sul punto cfr. Tursi, 1992, p. 914.

per i contratti in generale e, in ogni caso, maggiormente aderente alle particolarità di questa tipologia contrattuale. La dottrina non ha mancato di evidenziare questo parallelismo tra normativa dedicata al contratto collettivo e disciplina codicistica, sottolineando che “l’istituto della eccessiva onerosità sopravvenuta è penetrato nella legislazione ordinaria soltanto col nuovo codice sebbene per speciali applicazioni (contratto collettivo di lavoro) già prima il principio informatore fosse stato accolto” (Messineo, 1944; *contra* Ghezzi, 1963, pp. 101-102). Parallelismo fondato sulla identità di *ratio*, e cioè la necessità di permettere un’adeguamento dei rapporti contrattuali di durata contro una sopravvenienza che alteri l’equilibrio contrattuale, e da cui consegue, una volta venute meno le norme corporative, la naturale applicabilità della disciplina sull’eccessiva onerosità sopravvenuta prevista per i contratti in generale anche al contratto collettivo di diritto comune.

Eppure, a ben vedere, la lettera delle due norme è diversa: mentre il R.D. n. 1130/1926 parla semplicemente di *notevole mutamento dello stato di fatto esistente* al momento della stipulazione, l’art. 1467 c.c. parla di *avvenimenti straordinari e imprevedibili*: la soluzione che vuole una automatica applicazione al contratto collettivo delle norme dettate dal Codice Civile in tema di eccessiva onerosità non solo pare di dubbia rispondenza alla lettera della legge sul piano sistematico, potendosi ben dubitare della identità di *ratio* delle due ipotesi, che, infatti, avevano trovato una differente disciplina nell’impianto codicistico del 1942, ma soprattutto si mostra palesemente inadatta — sotto il profilo tecnico e pratico — alla figura contrattuale in esame. E difatti, anche la dottrina di stampo tradizionale non ha avuto esitazioni a riconoscere che le stesse eventualità della particolare congiuntura economica e della svalutazione della moneta, che sono le più rilevanti ipotesi di squilibrio delle prestazioni dedotte in contratto, sono di ben difficile configurazione e, addirittura, impossibili in presenza di meccanismi come quello della scala mobile (Simi, 1971, p. 348; *contra* Prosperi U., 1976, p. 49). Senza dimenticare, poi, le numerose clausole cosiddette di “salvaguardia” presenti nei contratti collettivi, volte a consentire il recupero del salario a fronte di eventuali perdite del suo potere di acquisto dovute agli andamenti dell’inflazione (v. tra i tanti il C.c.n.l. del settore del credito, in DPL, 1990, n. 20, p. 1267 e ss.).

Certo, al di là dell’ipotesi estrema dello scoppio di guerre, resta ancora da valutare, questa volta sul lato dei datori di lavoro, la rilevanza di circostanze quali l’innovazione tecnologica e tecnico-organizzativa, la crisi aziendale, l’oggettivo mutamento della situazione di mercato ovvero l’incidenza di provvedimenti legislativi (tributari, doganali, previdenziali, etc.), che rendano eccessivamente oneroso il costo del lavoro. Ma anche in queste ipotesi pare da escludersi una benché minima rilevanza pratica delle norme sull’eccessiva onerosità. In riferimento alla situazione di crisi aziendale, per esempio, opererà la regola generale che l’eccessiva onerosità va riferita alla prestazione considerata oggettivamente, e non alla situazione soggettiva del debitore; a ben vedere, poi, l’innovazione tecnologica, l’intervento legislativo e le mutate condizioni di mercato sono fatti di portata generale che, anche quando diano luogo ad una onerosità rilevante o straordinaria, sono pur sempre eventi costanti e prevedibili, e dunque riconducibili nell’alea normale del contratto (Lucifredi, 1980, p. 94 e ss., nonché Pretura di Novara 5 giugno 1990, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 ss.) (10).

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(10) In giurisprudenza, significativa la posizione del Tribunale di Milano (5 ottobre 1988, in *L80*, 1989, p. 94 e ss., con nota di Chiusolo), che ritiene, in quello che potrebbe apparire a prima vista un semplice *obiter dictum*, *modificabile unilateralmente un accordo collettivo aziendale* sui ritmi di produzione, quando, in seguito ad un semplice “obiettivo mutamento della situazione di mercato”, l’adempimento da parte datoriale sia diventato più gravoso e non sia stato possibile pervenire ad una modifica unilaterale dello stesso (p. 97). Come si vede, in questa prospettazione della sopravvenienza contrattuale in riferimento al contratto collettivo è esclusa in radice ogni possibile valutazione dei requisiti della straordinarietà e della imprevedibilità necessari per attivare il rimedio dell’eccessiva onerosità *ex art. 1467 c.c.*, rilevando anche eventi che rientrano nella alea normale del contratto. Stupisce, anzi, che il commentatore della sentenza abbia completamente trascurato questo inciso, che pure ben spicca nel circolo argomentativo della sentenza, ed anzi ne è il presupposto logico (come riconosce lo stesso giudice al termine di pagina 97), per dedicarsi alla “teoria”. Viene così affermato — giustamente, peraltro —, e sulla scorta di autorevole dottrina, che la risoluzione per eccessiva onerosità non opera di diritto (e che quindi il datore non può recedere provvedendo unilateralmente a formare una nuova disciplina), e che dunque l’eccessiva onerosità non può essere opposta dalla parte convenuta come eccezione per l’adempimento (p. 96), trascurando tuttavia che la *ratio decidendi* della sentenza commentata, cioè il principio di diritto alla stregua del quale è stato deciso il caso oggetto del giudizio, è proprio il *riconoscimento della ammissibilità di una modifica unilaterale del contratto collettivo*, che viene dunque configurata come valida eccezione per l’inadempimento. Senza dire, poi, della acritica, sebbene non molto convinta, riconduzione dell’ipotesi delle mutate condizioni di mercato alla fattispecie della risoluzione per sopravvenuta eccessiva onerosità (p. 95), che, peraltro, il giudice non si è neppure sognato di prospettare. Assurda, poi, la prospettazione nel caso concreto (recesso del *datore di lavoro*) della teoria del

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Anche al di là di questi rilievi, un approccio realistico al fenomeno permette di concludere che si tratta, in questi casi, di eventualità che trovano adeguata soluzione negli strumenti di *flessibilità* e di adeguamento alle mutate condizioni economiche predisposti in sede negoziale o dettati da specifiche disposizioni di legge, rendendo concretamente improponibili i presupposti formali e sostanziali della risoluzione per eccessiva onerosità e per impossibilità sopravvenuta.

Si pensi, per esempio, all'articolata regolamentazione convenzionale — contenuta ora nelle clausole contrattuali riguardanti i cosiddetti diritti di informazione comparsi già nel corso degli anni Settanta in alcuni contratti aziendali o di gruppo, e successivamente sviluppatasi anche in quelli nazionali di categoria o in specifici accordi aziendali cosiddetti gestionali — in tema di innovazione tecnologica e di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale (11), che si intreccia con una nutritissima trama di interventi legislativi in tema di mobilità, cassa integrazione guadagni, licenziamenti collettivi, etc., giungendo, in taluni casi, anche a determinare specificamente la disciplina degli effetti nel tempo del contratto collettivo stesso. Così infatti in tema di trasferimento d'azienda, il comma 3 del nuovo testo dell'art. 2112 c.c. — come modificato dall'art. 47 della L. n. 428/1990 — stabilisce che l'acquirente è tenuto a mantenere le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo (anche aziendale) nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa acquirente, superando così definitivamente le difficoltà interpretative determinate dal vecchio testo dell'art. 2112 sull'ultrattività dei contratti collettivi vigenti. Così anche l'art. 3 della L. n. 218/1990 sulla trasformazione in S.p.A. degli enti pubblici creditizi, ove si stabilisce che ai dipendenti delle S.p.A.

«continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, fino al rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria o fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo aziendale».

Dal disposto della norma, peraltro di difficile interpretazione, non solo è sicuramente escluso il recesso unilaterale, ma anche la possibilità che il mutamento della natura giuridica delle banche e, quindi, la mutata situazione di mercato, costituisca causa di risoluzione delle disposizioni vigenti, cioè dei regolamenti di carattere privato del personale che sono fonte di natura collettiva (oltre che, naturalmente, delle leggi speciali sui dipendenti delle banche pubbliche). Questi regolamenti del personale potranno dunque essere modificati o risolti solo per mutuo consenso o per scadenza del termine, a meno che, nell'ipotesi in cui le parti non provvedano alla stipulazione di un nuovo contratto, non si voglia prospettare la possibilità, una volta passato il periodo transitorio di garanzia dei trattamenti previgenti, di una *risoluzione legale* delle disposizioni vigenti.

In definitiva, pare dunque che le problematiche dell'eccessiva onerosità e della impossibilità sopravvenuta rilevanti nelle ipotesi di crisi aziendale e innovazione tecnologica siano più propriamente assorbite nell'ambito della disciplina del recesso dal contratto individuale di lavoro per motivi economici e dai limiti legislativi, giurisprudenziali e convenzionali ad esso imposti. E lo stesso ragionamento potrebbe essere fatto, a ben vedere, anche in tema di inadempimento contrattuale, quantomeno in riferimento alla parte normativa del contratto collettivo, che essendo "destinata ad operare (...) direttamente sul rapporto individuale di lavoro (comporta che) la sua violazione si esaurisce nell'ambito di quest'ultimo" (Persiani, 1972, p. 190).

Del resto, seppure argomentando sotto un profilo squisitamente teorico, irrilevante alla stregua della prassi intersindacale, la dottrina che si interroga sull'operatività delle disposizioni codicistiche in tema di risoluzione e recesso unilaterale, in ragione della configurazione del contratto collettivo come *contratto normativo*, rischia di porsi un falso problema,

note

contratto collettivo come contratto con obbligazioni di una sola delle parti e quindi dell'inoperatività delle norme sull'eccessiva onerosità (p. 96): anche ammesso che il contratto collettivo sia unilateralmente obbligatorio — secondo la nota teoria del Giugni, ricordata nel paragrafo 1 e su cui torneremo nel corso dell'indagine —, è proprio il datore di lavoro la parte obbligata al rispetto del contratto, non certo il sindacato!

(11) Cfr. il C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1987, Disciplina generale, Sezione I, in *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, a cura di Carinci, Napoli, 1989, p. 43 e ss., con commento sul punto di Mariucci, nonché gli artt. 5-7 del C.c.n.l. dei metalmeccanici del 4 dicembre 1990, in *DPL*, 1991, n. 8, p. 472 e ss. e l'art. 56 dell'accordo di rinnovo del C.c.n.l. per il personale dipendente dalle aziende petrolifere del settore privato, in *DPL*, 1990, n. 40, pp. 2492-2493.

ferma restando per le parti la possibilità di rendere *de facto* inoperante il vincolo obbligatorio limitandosi a non dar seguito alla successiva attività contrattuale necessaria per dare attuazione ai contenuti delle clausole e degli schemi convenzionalmente predeterminati (Guglielmetti, 1969, p. 115 e ss.). Tanto che parte della dottrina civilistica ha messo in discussione la riconduzione del contratto normativo nella categoria dei *contratti di durata* (Sangiorgi, 1965, p. 73 e ss.), finendo così per eliminare in radice il problema dell'applicabilità delle norme in tema di risoluzione e recesso a questa categoria contrattuale. E anche quando la dottrina si è opposta a questa soluzione estrema, ha pur sempre riconosciuto sbagliata la qualificazione del contratto normativo in termini di contratto in senso tecnico, preferendo parlare piuttosto di *accordo normativo* proprio perché mancherebbe in questo caso l'essenziale funzione dispositiva delle fattispecie contrattuali, finendo anche in questo per escludere l'applicabilità alla fattispecie di buona parte della disciplina sui contratti in generale (Messineo, 1962, p. 117 e p. 120 e ss.; Id., 1968, pp. 651-665). Proprio muovendo da questi presupposti concettuali, la scarsissima dottrina giuslavorista che ha affrontato il problema della recedibilità dal contratto collettivo prima e, anche, indipendentemente dalla previsione di un termine di scadenza ha contestato l'applicazione ad un contratto con funzione tipicamente normativa di una norma, l'art. 1373 c.c., che attiene alla disciplina dei contratti con effetti obbligatori (Rucci, 1991, pp. 311-312; Sandulli, 1990, p. 389. *Contra De Nova*, 1982, p. 548 e nota 5, che pone invece l'accento sulla totale delega conferita all'autonomia privata dal secondo comma dell'art. 1373).

Volendo seguire questo argomentare astratto, le conseguenze che se ne possono trarre sul piano applicativo sono immediate: nel caso di una attività contrattuale degli associati al sindacato stipulante in contrasto con i contenuti predeterminati dal contratto collettivo, diretta a rendere *de facto* inoperante il vincolo negoziale, si potrebbe al più ipotizzare un inadempimento degli obblighi contrattuali che nascono dal vincolo associativo (Guglielmetti, 1969, pp. 251-260), prescindendo comunque "del tutto dall'efficacia del contratto collettivo in sé considerato" (Persiani, 1972, p. 154), data la natura istantanea e non di durata dell'obbligazione da esso scaturente. Tuttavia, la dottrina più recente ha dimostrato, con argomentazioni pienamente convincenti sul punto, l'erroneità di una simile conclusione. Ora, è ben vero che il contratto normativo, a differenza del contratto tipo che si perfeziona solo al momento della stipulazione dei contratti e che quindi può essere liberamente disatteso, ha già instaurato tra le parti l'obbligo contrattuale di rispettare le condizioni predisposte nel testo contrattuale. Così come è vero che la realizzazione del vincolo negoziale non significa affatto che le parti si siano impegnate a dare luogo ad una futura attività contrattuale: questa, difatti, si presenta solo come un'ipotesi incerta, futura ed eventuale (Messineo, 1968, p. 657, p. 667; Dossetto, 1968, p. 665). Tutto questo non toglie però che, con la stipulazione del contratto collettivo, si sia già instaurato tra le parti un *vincolo di durata*, e precisamente un'obbligazione *negativa* (che dura sino a che dura il contratto) di non concludere alcun contratto con contenuto diverso da quello già predisposto in sede collettiva (Tursi, 1993, p. 65; Oppo, 1943, p. 239 e ss.).

Quest'ultima argomentazione è a nostro avviso incontrovertibile sul piano dogmatico; anche se resta da rilevare la limitata rilevanza pratica di un simile procedere concettuale, in ragione della inadeguatezza dei rimedi predisposti dal Codice in tema di risoluzione per inadempimento, avuto riguardo alla realtà delle relazioni industriali italiane.

Un esempio chiarisce meglio di qualsiasi argomentazione teorica l'insufficienza della normativa di diritto comune. Si dia il caso di un inadempimento contrattuale dell'associazione datoriale, consistente nel mancato esercizio del proprio dovere di influenza sugli associati perché applichino la parte normativa del contratto collettivo. Dei due rimedi predisposti dall'art. 1453 c.c. uno, la risoluzione del contratto, può addirittura danneggiare la parte lesa, perché avrebbe come conseguenza il venir meno dell'intera disciplina contrattuale e quindi del regime normativo che regola il rapporto individuale di lavoro; l'altro, la richiesta di adempimento, è decisamente inefficace dato che il giudice non può garantire coercitivamente l'adempimento di un *facere* infungibile, qual'è l'attività di influenza sui propri soci. Peraltro, è ovvio che in questo caso il sindacato sarà indotto a tutelarsi venendo meno corrispettivamente ai propri impegni e proclamando lo sciopero, in modo da indurre la controparte ad adempiere (Ardau, 1962, p. 11 e ss. e p. 115 e ss.; Giugni, 1960, p. 128, nota 34). Senza contare che, se si tratta di ripetute e metodiche violazioni della parte normativa del contratto collettivo da parte di singoli imprenditori, di modo che per le circostanze e per le modalità quantitative in cui si realizzano assumano il valore di un sistematico attentato

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

all'ordine contrattuale e alla credibilità del sindacato (come agente contrattuale), di ben altra effettività si mostra il rimedio predisposto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (condotta antisindacale), consistente nella cessazione del comportamento lesivo e nella rimozione degli effetti (Vardaro, 1985, p. 367; Treu, 1974, p. 83). (Va tuttavia rilevato come altri autori abbiano invece sostenuto, in riferimento alla violazione della parte normativa del contratto collettivo, che l'inadempimento implichi esclusivamente la lesione della sfera individuale del singolo lavoratore e solo indirettamente quella del sindacato che l'ha stipulato. Così Borghesi, 1980, p. 127; Proto Pisani, 1976, p. 155).

Si dia ora il caso di un inadempimento contrattuale da parte delle organizzazioni dei prestatori di lavoro, consistente nel mancato esercizio del proprio dovere di influenza sugli associati perché rispettino un obbligo di tregua esplicitamente assunto. Anche in questa eventualità l'eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto possono danneggiare la parte lesa "perché viene a provocare un'estensione dell'area del conflitto, sia per quanto riguarda la materia di esso sia per quanto riguarda i soggetti interessati: al limite, può essere rimesso in discussione l'intero contratto, coinvolgendo anche i lavoratori o i sindacati che siano stati estranei all'azione diretta" (Giugni, 1973, p. 24, Tosi, 1988, p. 457). Senza dimenticare che, in entrambe le ipotesi, la stessa domanda di risarcimento dei danni nei confronti della contrapposta organizzazione sindacale, che in ogni caso è fatta salva dall'art. 1453 c.c., si presenta in questo caso problematica sul piano probatorio e di difficile valutazione, mancando elementi o parametri certi per quantificare il danno (Scognamiglio, 1972, p. 351 e ss.; Assanti, 1987, p. 312 e ss.). E questo perché si tratta evidentemente di impegni di carattere politico-intersindacale, più che di veri e propri impegni di carattere esclusivamente giuridico (Giugni, 1991, p. 161).

La realtà delle relazioni industriali mostra, inoltre, situazioni ben più complesse e articolate, che rendono improponibile o, anche, semplicemente controverso il ricorso alle figure civilistiche della risoluzione del contratto e dell'eccezione di inadempimento. Si pensi ad un sindacato dissenziente, non firmatario del contratto collettivo posto in discussione o, anche, ad una coalizione spontanea non appoggiata dal sindacato stipulante, che proclamino uno sciopero per ottenere una revisione *ante tempus* di una disciplina collettiva, senza voler però rifiutare i benefici già acquisiti nel contratto collettivo contestato (Zangari, 1989, p. 2026 e ss.). In questo caso — oltre ai noti e complessi problemi di rappresentatività del sindacato — non sarebbe certamente possibile il ricorso alle regole civilistiche in tema di responsabilità contrattuale, poiché non è configurabile alcun inadempimento del sindacato stipulante; e, tuttavia, il contratto non è rispettato né riesce a soddisfare l'interesse al rispetto dei patti ed alla continuità della prestazione lavorativa della controparte.

E si pensi, poi, alla violazione di clausole obbligatorie contenute in un contratto collettivo stipulato da associazioni sindacali complesse, da parte delle associazioni semplici aderenti. Così, per restare nella casistica contrattuale, nel recente C.c.n.l. per i lavoratori dipendenti da aziende metalmeccaniche del settore privato le Federazioni sindacali stipulanti (Federmeccanica-Assital e FIM-FIOM-UILM), dopo aver stabilito un'innovativa disciplina in tema di aumenti periodici di anzianità per i minori, e dopo aver rinunciato

“reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sulla applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali”, al fine di provvedere alle conseguenze di un diffuso contenzioso giudiziario, si sono impegnate “anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite” (12).

In quest'ultimo caso l'individuazione del soggetto obbligato e, dunque, responsabile di eventuali inadempimenti contrattuali è resa decisamente complessa dalla circostanza che il riferimento operato dalle Federazioni stipulanti alle strutture sindacali di grado inferiore non è idoneo ad assumere diretta rilevanza giuridica "esterna", operando soltanto nell'ambito "interno" del rapporto associativo che lega le strutture sindacali semplici a quella complessa: è ben noto, infatti, che le strutture sindacali di grado inferiore sono dotate di una propria autonomia negoziale ed operativa (in tema, per tutti: Carinci, De Luca Tamajo,

(12) C.c.n.l. dei metalmeccanici 14 dicembre 1990 (in *DPL*, 1991, n. 8, p. 479), art. 16 (aumenti periodici di anzianità), disciplina speciale, parte prima, e art. 9 (aumenti periodici di anzianità), disciplina speciale, parte terza.

Tosi, Treu, 1994, pp. 338-339, p. 340; Santoro Passarelli G., 1983, p. 770, pp. 772-773, pp. 785-786, e, ancora più recentemente, con riferimento questa volta alla tenuta dell'Accordo del 3-23 luglio 1993 sul costo del lavoro, cfr. Treu, 1993, p. 217 ss.).

Inoltre, sempre in questa ipotesi, anche ammesso che le circostanze concrete e le manifestazioni di volontà delle associazioni sindacali locali permettano di configurare la violazione di un'obbligazione giuridicamente rilevante (e non di un semplice "impegno si potrebbe dire programmatico": così, in un caso per certi versi analogo, Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, p. 802) di non attivare le consuete iniziative sindacali di sostegno alle azioni giudiziarie dei singoli lavoratori, resta decisamente problematica — ancora una volta — la quantificazione monetaria del valore di tale obbligo: il disimpegno del sindacato locale dall'attivare il contenzioso giudiziario in tema di scatti di anzianità non avrebbe certo diretta ed incisiva influenza causale in relazione alla effettiva attivazione o meno delle iniziative giudiziarie da parte dei singoli lavoratori. Mentre — e sotto altra angolazione — il rimedio della risoluzione del contratto (art. 1453), e sempre che l'inadempimento non abbia scarsa importanza avuto riguardo all'interesse della controparte (art. 1455), sarebbe in questa circostanza controproducente per la parte lesa: il ritorno alla vecchia disciplina contrattuale in tema di aumenti periodici di anzianità per i minori attiverrebbe ulteriormente il contenzioso giudiziario, non solo per le situazioni in corso, ma anche per quelle pregresse.

Senza dimenticare, infine, che impegni negoziali precisi e circoscritti come quello contenuto nel C.c.n.l. dei metalmeccanici del dicembre 1990 non sono certo la regola nella prassi delle relazioni industriali italiane. Ben più frequenti sono difatti impegni e promesse a contenuto accentuatamente imprecisato: impegni e promesse di per sé già anodini in ragione l'utilizzo di espressioni approssimative e di formulazioni compromissorie, tipiche del linguaggio sindacale, che sfumano, il più delle volte, in generici obblighi politico-sindacali di esercitare gli opportuni coordinamenti nell'ambito delle relazioni industriali ai diversi livelli in cui l'associazione stipulante si articola. (Cfr. tra i tanti il § 1, punto 2, dell'Accordo interconfederale 8 maggio 1986 tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL: premesso che

“è essenziale che i progressi in termini di inflazione e di competitività siano consolidati e proseguano nel prossimo triennio anche mediante coerenti comportamenti delle parti sociali, in un quadro di nuove relazioni industriali” (le parti) convengono che il proseguimento degli obiettivi di rientro dall'inflazione per il prossimo triennio, a partire dal 1986, e la crescita produttiva, premessa indispensabile per favorire l'occupazione, costituiscono un impegno comune di fondamentale importanza in vista di una crescita economica equilibrata. Pertanto ciascuna delle parti eserciterà gli opportuni coordinamenti nell'ambito delle relazioni industriali ai diversi livelli affinché il contenimento della dinamica del posto di lavoro e la difesa del potere di acquisto dei salari siano coerenti con gli obiettivi di cui sopra”).

3.2. Efficacia del contratto tra le parti e cause di scioglimento. Diritto comune dei contratti e contratto collettivo di lavoro: mutuo dissenso, clausola di risoluzione convenzionale e recesso.

A questo punto, una volta sgombrato il campo dell'indagine dalla disciplina corporativa e dalla normativa codicistica in tema di eccessiva onerosità — e in buona parte anche da quella in tema di risoluzione per inadempimento e per impossibilità sopravvenuta —, occorre verificare, all'interno di un rapporto dialettico tra dati normativi e fattispecie reali, se e fino a che punto siano operanti anche per il contratto collettivo le restanti norme di diritto privato in tema di risoluzione e recesso, nonché se siano o meno prospettabili, alla stregua del diritto positivo, diversi o alternativi rimedi per ottenere una revisione anticipata del contratto collettivo di lavoro anche al di là dei rigorosi limiti posti dalle regole che disciplinano l'eccessiva onerosità.

3.2.1. Clausole di risoluzione convenzionale.

Ai sensi dell'art. 1372, primo comma, del Codice Civile, il contratto ha forza di legge tra le parti e può essere sciolto — ovviamente accanto alle cause ammesse dalla legge, su cui ci soffermeremo più avanti — solo in seguito ad un nuovo atto di autonomia contrattuale, uguale e contrario al precedente, il cosiddetto *mutuo dissenso*. La dottrina civilistica insegna che il principio che vieta lo scioglimento unilaterale del contratto è disponibile dalle parti, le quali possono dunque pattuire di riservarsi, o anche di riservare ad una sola di esse, la

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

facoltà di recedere dal contratto (Bigliuzzi Geri, Breccia, Busnelli, Natoli, 1989, p. 807; De Nova, 1982, p. 547). E in questi casi si parlerà di *recesso convenzionale* (art. 1373 c.c.).

Ora, il *recesso convenzionale* non determina particolari problemi interpretativi (riconoscono che il contratto collettivo può essere sciolto solo in presenza di clausole convenzionali o mutuo dissenso: Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, pp. 290-293; Pretura di Milano 3 agosto 1989, in *RIDL*, 1990, II, p. 74; Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, p. 795), anche se è pur sempre vero che il nostro sistema contrattuale non è certo ricco di clausole contrattuali di questo tipo. Un esempio significativo di *clausola risolutiva* è quello contenuto nell'Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale del 16 novembre 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, III, n. 25, p. 1876 e ss.). L'art. 19 di questo accordo statuisce che

«qualora, in qualunque momento della durata del presente accordo, venisse intrapresa un'azione legislativa tendente a modificare le clausole dell'accordo stesso, o che comunque comporti oneri nuovi per le ditte proponenti, le parti si impegnano — su invito di una di esse — a riunirsi immediatamente per concertarsi sui provvedimenti da adottare perché la sostanza e lo spirito del presente accordo ed in particolare il complesso degli oneri da esso derivanti, non subiscano modificazioni. Ove non sia possibile raggiungere un accordo prima dell'entrata in vigore della norma, da tale ultima data il presente accordo si intende decaduto».

Analoghe clausole risolutive espresse, che rendono possibile il recesso convenzionale dal contratto collettivo, si trovano nel rinnovo degli accordi dei marittimi delle società minori del 6 luglio 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, II, n. 21, p. 1595 e ss.) e nell'accordo sindacale del 28 luglio 1988 dei marittimi, all'Allegato "Contrattazione integrativa aziendale" (in Bollettino del lavoro, 1989, II, n. 20, p. 1515 e ss.), che, con identica formulazione, stabiliscono

«con il presente accordo le parti si danno atto che deve considerarsi prorogata al settembre 1989 la contrattazione integrativa aziendale e/o interaziendale salvo radicali modificazioni aventi rilevante incidenza sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro».

E anche nel rinnovo degli accordi dei marittimi dell'armamento privato (addetti agli uffici) del 9 agosto 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, III, n. 23, p. 1723 e ss.), in base al quale **«le parti si danno reciprocamente atto che nelle società ove già sussista alla data della stipula del presente accordo una contrattazione integrativa aziendale conseguente alla gestione di specifiche attività connesse a quella armatoriale, tale contrattazione non potrà essere rinnovata prima del 30 settembre 1989 e non potrà avere ad oggetto materie già trattate a livello nazionale, salvo radicali modificazioni organizzative aventi rilevanti incidenze sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro».**

La casistica è dunque estremamente povera. Le poche clausole si rinvergono pressoché esclusivamente in settori produttivi particolarmente soggetti ai rischi di una sopravvenienza contrattuale, che modifichi notevolmente l'originario rapporto di valore tra prestazione e controprestazione, senza tuttavia integrare i requisiti della straordinarietà ed imprevedibilità richiesti dall'art. 1467 c.c. Non stupisce il fatto che, in questi casi, le parti desiderino evitare gli esiti incerti di un giudizio di risoluzione per onerosità sopravvenuta, confidando invece nei tempi brevi di una procedura intersindacale di composizione della controversia o in una automatica decadenza del contratto: si tratta, a ben vedere, di settori in cui il ricorso alle forme di pressione e sanzionamento sociale è reso problematico o difficile, ora in ragione della rilevanza di interessi superiori, come nel caso dei marittimi, ora in relazione alla impossibilità di rinvenire l'esistenza di un diritto di sciopero in capo a lavoratori che non sono né formalmente né — anche dando per rilevante la circostanza — sostanzialmente *subordinati*, come nel caso degli agenti e dei rappresentanti di commercio.

Può essere significativo, allora, a contrario, il fatto che in contratti nazionali ben più importanti e numerosi, sostenuti da una ben diversa possibilità di ricorso all'autotutela, non si rinvergono clausole convenzionali di risoluzione dell'intero contratto: si potrebbe infatti essere legittimati a pensare che, in questi casi, le parti confidino sulle rispettive posizioni di forza e sulla capacità di attivare procedure sanzionatorie o conciliative intersindacali, senza ritenere necessario fissare in un documento scritto l'eventualità — peraltro difficilmente ipotizzabile, se non addirittura completamente sconosciuta in un sistema di relazioni industriali come il nostro, in cui il vero problema è quello di giungere alla firma di un nuovo contratto prima della scadenza del contratto precedente — di risoluzione o revisione

anticipata del contratto collettivo. Del resto, come è stato giustamente sottolineato, quando il sindacato, “utilizzando il proprio potere collettivo, riesce a produrre norme sostanziali, sente meno il bisogno di contrattare norme procedurali di riconoscimento di potere formalizzato” (Kemeny, Napoli, 1986, p. 28). In questi termini, anzi, il discorso è ancora più evidente per i contratti collettivi aziendali che spesso, quando addirittura non siano semplici pattuizioni tacite, non prevedono clausole di durata.

Non va poi trascurato il fatto che, quantomeno per i contratti nazionali di categoria, le parti difficilmente avranno interesse a mettere in discussione l'intero contratto. Ben più frequenti sono difatti le ipotesi di clausole di recesso unilaterale predisposte in funzione di particolari istituti o congeniate per singole e limitate parti del contratto collettivo, ovvero le clausole risolutive espresse *ex art.* 1456 c.c. Così, per fare qualche esempio, si può leggere l'art. 1 del C.c.n.l. dell'industria metalmeccanica (cit.), intitolato alla disciplina della “Banca dati per l'analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica”, in cui si prevede la possibilità per ciascuna delle parti di

«recedere dagli impegni previsti dal presente articolo con preavviso di sei mesi, dando comunicazione della sua volontà all'altra e all'Ente che gestisce e cura la “banca dati”, con lettera raccomandata r.r. che dovrà pervenire agli interessati entro il 30 giugno o il 31 dicembre. Il preavviso può essere sostituito da una indennità da versarsi dalla parte recedente a favore dell'altra (...)».

O, anche, l'art. 33 del C.c.n.l. del 31 marzo 1987 per gli addetti alle troupes per la produzione di film dipendenti da casa di produzione cinematografica (in Bollettino del lavoro 1989, II, n. 15, p. 1118 e ss.), in cui si stabilisce che

«nell'ipotesi in cui vengano introdotte modifiche da parte delle competenti autorità alle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, ciascuna delle parti avrà diritto di chiedere alle altre, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, l'immediata decadenza delle norme contenute nel presente contratto relative all'orario di lavoro ed alle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario».

Nonché, infine, quale esempio di clausola risolutiva espressa, modellata sull'esempio delle norme poste dal Codice in tema di risoluzione del contratto per inadempimento, l'art. 14 del C.c.n.l. del 24 febbraio 1987 per i lavoratori della piccola e media industria tessile (in Bollettino del lavoro 1989, III, n. 28, p. 2091 e ss.), secondo il quale

«le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale attuati in difformità dagli impegni così come definiti agli articoli “Investimenti e occupazione”, “Lavoro esterno”, “Mobilità”, daranno facoltà all'Uniontessile di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le organizzazioni sindacali, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti».

Sempre restando alla analisi delle fattispecie contrattuali, di problematica valutazione si presenta invece la clausola risolutiva espressa — pure riconducibile all'art. 1456 c.c. — contenuta nel Protocollo IRI del 16 luglio 1986 (in Giugni, 1991, Appendice, p. 289 e ss.).

Dopo aver concordato che la soluzione delle

«questioni afferenti l'applicazione e l'interpretazione del Protocollo rimanga riservata alla loro esclusiva disponibilità nell'ambito di specifiche procedure inserite nel Protocollo stesso (e che) tali questioni devono essere devolute ad una Commissione paritetica e, qualora essa non raggiunga una soluzione, ad un Comitato dei garanti», le parti si sono infatti espressamente impegnate a considerare «il rispetto delle procedure stabilite e dei pronunciamenti assunti dalla Commissione paritetica e del Comitato dei garanti come essenziali per il raggiungimento degli scopi del Protocollo e pertanto il mancato adempimento degli stessi può costituire motivo di risoluzione dell'accordo. La risoluzione opererà su semplice dichiarazione della parte interessata. Le parti conseguentemente rinunciano ad utilizzare le disposizioni del Protocollo o i pronunciamenti della Commissione e del Comitato come titolo per azioni in giudizio (...)».

È evidente che, attraverso questa serie di procedure sull'applicazione e sull'interpretazione del contratto collettivo sanzionate da una giurisdizione privata, le parti stipulanti hanno inteso predisporre un *sistema chiuso e autosufficiente di legalità intersindacale* valorizzando lo strumento contrattuale come punto di equilibrio dei contrapposti interessi (in tema cfr. Giugni, 1960, p. 141 e ss. e p. 151 e ss., cui *adde* Caruso, 1992, p. 47 e ss.). Eppure, la valorizzazione del contratto come pietra angolare su cui poggiare l'intero edificio di una *giurisdizione intersindacale esclusiva* — e, dunque, non semplicemente alternativa, rispetto

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

alla giustiziabilità statale — comporta come conseguenza l'impossibilità di riconoscere al Protocollo stesso quella natura negoziale, quantomeno alla stregua delle categorie del diritto comune dei contratti (Treu, 1986 p. 425), che la stessa previsione della clausola risolutiva espressa come "sanzione" all'inadempimento vorrebbe pur sancire. Come è stato infatti puntualmente rilevato in proposito, nell'ambito del diritto privato "giustiziabilità" e "vincolatività" dell'accordo sono interdipendenti e si presuppongono vicendevolmente (Tosi, 1988, p. 470). E pertanto: se un contratto collettivo è giuridicamente efficace è chiaro che le controversie sull'interpretazione e sull'applicazione delle sue clausole non si riferiscono a vaghe situazioni di interesse, bensì a diritti soggettivi perfetti, la cui "giustiziabilità" è, come noto, di competenza esclusiva dell'autorità giudiziaria statale, sia o non sia quella ordinaria (Mengoni, 1951, p. 264; Id., 1949, p. 250). (Per un analogo problema di ricostruzione della fattispecie negoziale, caratterizzato dalla presenza nel contratto collettivo di una clausola di giurisdizione intersindacale esclusiva, v. ora l'Accordo del 10 dicembre 1993 tra Gruppo Zanussi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil).

3.2.2. Mutuo dissenso.

Indubbiamente, come le parti possono volere obbligarsi reciprocamente, così possono anche volere sciogliersi reciprocamente dalle relative obbligazioni (cfr. Gabrielli, 1985, spec. p. 66). Al pari della risoluzione convenzionale, una *risoluzione volontaria* del contratto collettivo per mutuo dissenso (art. 1372 c.c.), così come anche una semplice *modificazione consensuale* (art. 1321 c.c.), non creano difatti particolari problemi interpretativi sulla compatibilità o meno del diritto comune all'istituto in esame (cfr. Treu, 1965, p. 359 e *ivi* nota 39. In giurisprudenza: Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 e ss.; Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, 1983, p. 795 e ss.); ed anzi, seppur con tutte le particolarità del caso, determinate dalla possibilità, quantomeno di una delle due parti, di ricorrere a strumenti di pressione sociale e di autotutela per *sollecitare* una risoluzione o, più spesso, come ci mostra la prassi delle relazioni industriali, una modifica consensuale dell'accordo, proprio questa si presenta come l'ipotesi tipica. I problemi di ricostruzione della disciplina applicabile sono semmai di tutt'altro tipo, e riguardano la definizione della natura di questi accordi, per un verso, nonché la valutazione degli effetti dispositivi che possono scaturire da queste procedure sulla situazione giuridica dei singoli associati, per l'altro. È l'ambigua tematica dei cosiddetti diritti quesiti, che però fuoriesce dall'ambito della ricerca (per indicazioni bibliografiche e giurisprudenziali cfr. Tiraboschi, 1992, pp. 66-67, nota 138). La modifica, il rinnovo o l'estinzione consensuale *ante tempus* di un contratto collettivo a tempo determinato, o anche di un contratto collettivo a tempo indeterminato senza rispettare termini e modalità di denuncia inizialmente pattuiti, sono, dunque, delle eventualità tutt'altro che infrequenti nella prassi delle relazioni industriali: basti pensare, per esempio, anche al di là delle ipotesi di rinnovo totale o parziale del contratto, ai procedimenti intersindacali predisposti nei contratti collettivi, diretti a risolvere le controversie originate in sede di interpretazione o applicazione della disciplina collettiva (per una ricognizione dei contratti più rilevati v. Caruso, 1992, p. 67, nota 62). La casistica è nutrita: si pensi ai negozi transattivi, ai negozi di accertamento, alla modificazione parziale o totale della disciplina convenzionale, agli incontri periodici e alle verifiche congiunte, alla creazione di organi bilaterali permanenti per l'interpretazione e l'applicazione del contratto, alle clausole sulle conciliazioni sindacali e sulla risoluzione concordata o arbitrare delle controversie collettive, alle transazioni collettive, alle rinunce alle pretese e ai riconoscimenti delle pretese della parte avversa, etc. (in tema: Traversa, 1958, p. 1436 e ss.; Giugni, 1960, p. 141 e ss. e spec. p. 151 e ss.) (13).

La dottrina più sensibile alla valorizzazione del dato empirico nella costruzione teorica non ha peraltro esitato a riconoscere che queste tipiche esperienze di procedimentalizzazione del

note

(13) Nella esperienza comparata di notevole interesse è, al riguardo, il sistema inglese del *single union bargaining* sviluppatosi nel corso degli anni Ottanta, attraverso il gioco del "prendere o lasciare" un pacchetto di clausole e condizioni relative ai contenuti e ai metodi della contrattazione collettiva (il c.d. *package deal*). Si tratta di un contratto collettivo in cui il datore di lavoro riconosce un solo sindacato dei lavoratori come unico agente contrattuale (*sole bargaining agent*) in cambio dell'impegno del sindacato riconosciuto di astenersi dal promuovere qualsiasi azione di lotta e di sottoporre le eventuali controversie sorte in sede di interpretazione-applicazione del contratto collettivo ad un arbitrato. Sul punto: Hepple, Fredman, 1992.

conflitto, di conciliazione e/o arbitrato intersindacale — che caratterizzano un po' tutti i sistemi di relazioni industriali (14) —, postulano “alternativamente, una nozione più ampia del contratto collettivo di lavoro, idonea ad abbracciare fattispecie estranee alla corrente definizione, ovvero una classificazione più articolata dei vari tipi negoziali in cui si può estrinsecare l'autonomia negoziale” (Giugni, 1989, ma 1959, p. 58). Di modo che, al di là della scelta di questa o quella ricostruzione teorica, tutto sommato irrilevante sul piano degli effetti giuridici da ricondurre a tali manifestazioni dell'autonomia collettiva, si è potuto così mettere in rilievo, sotto un più ampio profilo sistematico, che questa attività conciliativa può essere qualificata come «controllo sindacale» sull'applicazione e sul rispetto della disciplina collettiva, ed è in ogni caso partecipe della rilevanza costituzionale che l'attività sindacale ha assunto nel nostro ordinamento giuridico (Giugni, 1989, ma 1959, p. 48-49; Traversa, 1958, p. 1469).

Riconoscere questo può sicuramente portare molto lontano, e probabilmente anche più in là della ricostruzione in termini sistematici di un modello di giurisdizione privata nel contesto di quella legalità originaria di cui è espressione l'ordinamento intersindacale (Giugni, 1961, p. 151 e ss.), fino a riconoscere che già all'interno dell'ordinamento giuridico statuale è attribuita rilevanza costituzionale all'*attività di amministrazione del contratto collettivo* (così Liebman, 1986). Non si può anzi non ravvisare l'estrema rilevanza teorica e pratica della possibilità, giuridicamente riconosciuta alle parti, di “gestire” autonomamente non solo le fasi di formazione, ma anche l'evoluzione, la durata e la stessa vita del contratto collettivo in stretta aderenza con il mutamento delle circostanze esistenti al momento della stipulazione dell'accordo: in particolare, i profili formali della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo di lavoro si risolverebbero così all'interno di un unitario processo di negoziazione continua ed ininterrotta, giuridicamente rilevante.

Sul punto ci soffermeremo sicuramente nel corso della ricerca, allorché si dovranno valutare legittimità e rilevanza dei mezzi di pressione sociale “unilaterali” utilizzati o utilizzabili dalle parti del contratto per ottenere una modifica “consensuale” *ante tempus* del contratto collettivo. È però opportuno riconoscere subito che, per esprimere una valutazione attendibile in proposito, occorrerebbe addentrarsi nella complessa trama di relazioni che, di volta in volta, contratto per contratto, ma anche clausola per clausola, istituto per istituto, si instaurano tra le parti sul piano intersindacale, nonché poter valutare i concreti riflessi della politica giudiziaria e dell'atteggiamento della giurisprudenza nei confronti di queste eterogenee e spesso confuse manifestazioni dell'autonomia collettiva. In via di prima approssimazione, tuttavia, e sulla base di conoscenze del tutto superficiali, l'impressione è che la validità del modello teorico vada poi verificata di volta in volta in aderenza alle peculiarità delle singole vicende contrattuali; con la precisazione che l'atteggiamento tendenziale dei soggetti collettivi a “scivolare dall'amministrazione del contratto collettivo alla transazione economica, e quindi rifiutare la possibilità di sviluppo della normativa che è invece essenziale per un'amministrazione «dinamica» del contratto” (Giugni, 1989, ma 1974, p. 222), particolarmente significativo in relazione alle controversie in tema di risoluzione, recesso, durata e rinnovo del contratto collettivo, rende problematica la solidità dell'intero edificio teorico. Edificio teorico che, sebbene rivestito della garanzia costituzionale della libertà di attività sindacale e reso effettivo dal riconoscimento del diritto di sciopero, ed anzi, a ben vedere, appunto per la sua natura *volontaria*, deve infatti poggiare sui concreti comportamenti delle parti volti a dare effettività alla possibilità di amministrare collettivamente il contratto collettivo. È vero cioè, per usare una nota terminologia (Kahn Freund, 1977, p. 52 e ss., Id., 1954, p. 203), che in una contrattazione dinamica o *continuous bargaining* è la *machinery*, la *procedure*, il *remedy* che assume rilevanza, e non il suo prodotto, l'*agreement*, il *code*, il *right*, tanto che — ed è ormai un luogo comune — non si pone neppure il problema di sapere fin dove si applica e/o interpreta e fin dove si scioglie una precedente norma per crearne una nuova: ma un *potere sovrano delle parti sulla gestione*

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(14) Si pensi, per esempio, ai *joint bodies* — *National Labour Council, joint committees or sub-committees* — del Belgio (Blanpain, 1992, in Blanpain, 1994), ai *joint industrial councils* del Regno Unito e dell'Irlanda (Schmidt F., Neal A., 1984, pp. 34-35; Hepple, Fredman, 1992, in Blanpain, 1994; Redmond, 1991, in Blanpain, 1994) o alla *Stichting van de Arbeid* olandese (Bakels, 1991, in Blanpain, 1994), alle *grievance procedures* relative a tutte le controversie attinenti all'interpretazione e alla applicazione del contratto, e al particolare sistema di arbitrato contrattuale nordamericano, che opera al di là del sistema formale delle corti e delle agenzie amministrative (Schmidt F., Neal A., 1984, pp. 81-82; Liebman, 1986, p. 16 ss. spec. p. 20 ss.; Goldman, 1983, p. 219 ss., in Blanpain, 1994)). Per una approfondita visione d'insieme ed appropriate indicazioni bibliografiche v. Bellardi, 1989, p. 231 ss. e spec. p. 250 ss., Caruso, 1992, pp. 52-57.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

— e dunque sulla durata — del contratto è concepibile solo a condizione che esistano ed effettivamente operino commissioni miste o bilaterali e altre strutture in grado di sviluppare o modificare la disciplina collettiva senza sconfinare nella pura e semplice transazione economica.

È in questa prospettiva che andranno dunque letti gli sviluppi della contrattazione collettiva degli ultimi anni. Oggi, infatti, si registra una tendenza generalizzata verso una maggiore stabilità e istituzionalizzazione del sistema di relazioni industriali italiano: dopo un periodo di evidente declino seguito all'autunno caldo del 1969, il modello teorico di amministrazione collettiva del contratto collettivo di lavoro pare riproporsi con rinnovata importanza sul piano operativo, quantomeno nelle intenzioni — politiche e negoziali — delle parti contraenti. Difatti, a partire dalle tornate contrattuali del 1983-1984 e, soprattutto, del 1986-1987 sono riemerse, un po' dovunque, clausole procedurali di amministrazione del contratto collettivo, che prevedono l'istituzione di commissioni e organi misti e bilaterali, diretti alla prevenzione e alla composizione delle controversie in tema di applicazione ed interpretazione del contratto.

Significativa, in questo senso, la clausola che conclude la premessa dell'accordo preliminare del C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1990 (cit.), nella quale le parti si danno atto che la nuova disciplina sull'articolazione contrattuale a livello nazionale ed aziendale sostituisce il Protocollo del 5 luglio 1962 sul *sistema contrattuale* dell'industria metalmeccanica. Secondo i primi commentatori dell'accordo questa regolamentazione consente la trasformazione delle clausole negoziali, procedurali e non, "da vincoli all'azione rivendicativa — quali erano in una fase di contrattazione statica — in strumenti di governo delle relazioni collettive in una fase di contrattazione dinamica, quale emerge sempre più dalla disciplina negoziale e dalla prassi sindacale" (Bellardi, 1991, p. 4, nota 4). E così, al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel contratto e di prevenire le fasi di conflittualità e di contenzioso (art. 29, parte generale, sezione terza), le parti stipulanti si sono impegnate, nella Premessa del contratto, a favorire la puntuale attuazione della disciplina contrattuale e delle procedure di conciliazione. A questo impegno si accompagna, poi, quello di non promuovere — ed anzi "intervenire perché siano evitate" — azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto sia già stato oggetto di un accordo ai vari livelli (art. 38, disciplina generale, parte terza). Infine, le parti stipulanti si sono impegnate a trattare le eventuali situazioni di difformità a quanto previsto nel contratto attraverso l'attivazione delle procedure di conciliazione e di composizione intersindacale delle controversie, ferma restando la rinuncia al ricorso ad azioni dirette fino al loro completo esaurimento.

Nella stessa direzione si muovono le linee della contrattazione collettiva tracciate nel Protocollo IRI del 1986 (cit.), nel Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 per il sistema cooperativo (in *DPL* 1990, n. 22, p. 1385 e ss., spec. art. 6, Linee per la contrattazione collettiva, e art. 8, Procedure per la prevenzione del conflitto), nel Protocollo CISPEL del 20 luglio 1989 (in *DPL* 1989, p. 2407 e ss.), nell'Accordo del 25 gennaio 1990 tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL in tema di costo del lavoro e relazioni industriali (in *DPL* 1990, n. 8, p. 481 e ss., spec. art. 2, Procedure per la prevenzione del conflitto) ed infine nell'ipotesi di accordo del 3 maggio 1990 per il rinnovo del contratto del settore turismo (in *DPL* 1990, n. 23, p. 1457 e ss.).

3.2.3. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo.

Le considerazioni sviluppate nelle pagine precedenti sulla risoluzione volontaria e sulla risoluzione convenzionale nel contratto collettivo permettono ora di impostare più agevolmente i complessi problemi del *recesso unilaterale* (cfr. Mancini, 1962; Gabrielli, 1985; Gabrielli, Padovini, 1988, Rescigno, 1993) e della *revisione* (cfr. Tommasini, 1989).

Pare opportuno, in primo luogo, andare al di là di un *astratto* incasellamento del contratto collettivo di lavoro nella categoria dei cosiddetti contratti a esecuzione differita ovvero dei contratti ad esecuzione continuata o periodica, a seconda che si ritenga che l'esecuzione del contratto collettivo sia rinviata ad un periodo futuro ovvero si realizzi nel corso del tempo: una volta negata la possibilità di definire una aprioristica ed astratta causa-funzione del contratto collettivo, che consenta di configurarlo alla stregua di un «tipo» negoziale unico e totalizzante, risulta poi privo di senso lo stesso tentativo di fornire una risposta generale ai problemi del recesso nel contratto collettivo, valida in ogni circostanza e per ogni singola fattispecie contrattuale. Tutto questo non significa però che una riconduzione delle singole fattispecie contrattuali al diritto comune dei contratti sia *radicalmente* sbagliata; significa,

più semplicemente, che l'estrema varietà di tipologie contrattuali, unitamente all'eterogeneità di clausole e funzioni contenute in uno stesso contratto collettivo, rende improponibile siffatta determinazione *a priori*. Emblematica, al riguardo, la difficoltà di classificazione di talune fattispecie contrattuali, e in particolare di alcuni accordi interconfederali e di alcuni protocolli di intesa tra Governo e parti sociali, privi di un termine di scadenza ovvero produttivi di effetti giuridicamente rilevanti solo nella misura in cui allo schema normativo predisposto nell'accordo facciano seguito atti normativi a livello inferiore (15). Inoltre,

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

note

(15) Già in relazione al Protocollo trilaterale del 22 gennaio 1983 (vedilo in Ghezzi, Romagnoli, 1987, pp. 337-342) si era evidenziato come l'euforia seguita alla firma e la "diffusa soddisfazione per i benefici distribuiti distolgono l'attenzione dall'interrogativo consistente nel sapere se l'intesa abbia valore giuridico e quale ne sia il fondamento", posto che, in ogni caso, "numerose e corpose sono i segmenti del protocollo riconducibili agli schemi socialmente caratteristici della contrattazione bilaterale". Così: Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 33, p. 118, p. 188; cfr. anche Mariucci, 1985, p. 76. *Contra* Rusciano, 1984, p. 153 e pp. 157-158 che, a proposito dell'Accordo, parla di intesa pregiudiziale, nel senso di "semplice «accordo politico»".

In tema si veda comunque Corte Costituzionale 7 febbraio 1985 n. 34 (in Magnani, Tosi, 1994, pp. 107-112) ove sostanzialmente, nel rigettare le eccezioni di incostituzionalità del D.L. n. 10 e n. 70/1984 sulla predeterminazione dei punti di contingenza (che segna il passaggio dall'Accordo del 22 gennaio 1983 al mancato accordo del 14 febbraio 1984, su cui ampliamente Rusciano, 1984, pp. 149-162), si nega natura contrattuale in senso stretto agli accordi trilaterali: "l'accordo sul costo del lavoro, stipulato il 22 gennaio 1983, (...) risulta anomalo rispetto alle previsioni costituzionali contenute non solo nel 1° ma anche nell'ultimo comma dell'art. 39". A parere della Corte, difatti, "stando alla Costituzione, la contrattazione collettiva spettante ai sindacati riguarda determinate "categorie" di lavoratori, sia pur liberamente definite dalle parti, e appare destinata a svolgersi in un diretto ed esclusivo rapporto fra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per contro, gli accordi sul tipo di quello derogato dal d.l. n. 10 e n. 70 attengono anzitutto alla generalità dei lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici (...); e già in questo senso può richiedere, per assicurare l'uniformità del regime in questione, che l'operatività dell'accordo sia fatta dipendere dall'entrata in vigore di una o più leggi statali. Inoltre, gli accordi stessi rappresentano il frutto dichiarato di trattative triangolari che vedono ufficialmente partecipare il governo, non solo nella veste di un semplice mediatore o in quanto datore di lavoro per ciò che riguarda il pubblico impiego, ma quale soggetto che assume a sua volta una serie di impegni politici, spesso assai precisi e rilevanti. (...) È da dubitare, quindi, che i fenomeni così ricostruiti, pur non contrastando con la Costituzione, rientrino nel quadro tipizzato dall'art. 39, dal momento che le organizzazioni sindacali non sono in tal campo separate dagli organi statali del governo, bensì cooperanti con essi". (In senso analogo cfr. anche Tribunale di Roma 26 marzo 1987, in Magnani, Tosi, 1994, p. 221, che rinvia sul punto a Cassazione 3 aprile 1979 n. 1923 e Cassazione 12 febbraio 1985 n. 1197). La motivazione della sentenza della Corte Costituzionale desta tuttavia notevoli perplessità: per un verso "non opera alcun «distinguo» tra i vari segmenti di cui si compone il maxiaccordo (alcuni dei quali, al contrario, certamente accorpabili, come le disposizioni che ridisciplinano la scala mobile, allo schema classico dell'accordo interconfederale)" (Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 109, Giugni, 1991, p. 198); mentre per l'altro, e cioè "sul piano descrittivo delle relazioni industriali" vi sono pochi dubbi che "si sia (...) innanzi ad un fenomeno di contrattazione collettiva" (Giugni, 1991, p. 197). Nel percorso argomentativo della sentenza resta in ogni caso evidente una lettura astorica ed eccessivamente rigida del primo comma dell'art. 39, direttamente funzionalizzato all'obiettivo limitato della contrattazione nazionale di categoria di cui al comma quarto; a diversa conclusione si sarebbe infatti pervenuti valorizzando — come già suggerito da parte della dottrina giussindacale, in chiave storico-evolutiva — il precetto della libertà sindacale come comprensivo della libertà di attività e di contrattazione collettiva.

Per restare alla produzione contrattuale recente, di dubbia configurazione sono poi l'Accordo del 6 luglio 1990 che ha segnato l'inizio della trattativa per un nuovo sistema di indicizzazione del salario (in *DPL*, 1990, p. 2038), e i successivi Protocolli tra Governo e parti sociali del 10 dicembre 1991 (in *DPL*, 1992, p. 98) e del 31 luglio 1992 sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione ed il costo del lavoro (in *DPL*, 1992, pp. 2311-2313). Mentre ancora più problematico è ora il giudizio sulla natura giuridica o semplicemente "politica" del *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*, stipulato il 3 luglio 1993, e successivamente ratificato il 23 luglio del 1993 (vedilo in *RIDL*, 1993, III, pp. 211-230): manca infatti una definizione comunemente accettata del suo valore e del suo fondamento giuridico, né — per la verità — la dottrina si è sinora occupata di ricercarla. Per un breve cenno al problema v. comunque D'Antona, 1993, p. 411 e ss., che, una volta disarticolato il fitto intreccio di scambi bilaterali e trilaterali tra Governo e parti sociali, assegna al punto 2 dell'Accordo dedicato agli assetti contrattuali il valore giuridico di un vero e proprio contratto collettivo interconfederale (bilaterale), nonché Giugni, 1993, p. 5 e ss., che, in aderenza con la costruzione teorica dell'ordinamento intersindacale, parla dell'Accordo in termini di norma costituzionale per l'ordinamento intersindacale.

Al riguardo, si può ragionevolmente ritenere che — mentre la piena giuridicità dell'intero Accordo del 3-23 luglio vada saggiata esclusivamente dal punto di vista *interno* alle logiche organizzative, ai rapporti di potere ed alla tenuta dei nuovi assetti dell'ordinamento intersindacale che queste stesse regole fondano — dal punto di vista *esterno* all'ordinamento statale si è quantomeno in presenza di alcuni segmenti normativi di scambio bilaterale agevolmente riconducibili alla contrattazione interconfederale. Va tuttavia rilevato che l'ipotesi di assegnare piena giuridicità (non solo intersindacale) all'intero Accordo anche alla stregua del diritto comune dei contratti *non è poi così infondata*, una volta argomentato, contro possibili ricostruzioni pubblicistiche collegate alla presenza del Governo che, semmai, in questo caso "è il governo ad agire in forma privatistica" (così Giugni, 1991, p. 197). E precisamente, a sostegno della giuridicità dell'intero Accordo — che sicuramente meglio spiega l'indiscutibile nesso di interdipendenza tra le sue varie parti, alla stregua di un corpo organico — si potrebbe sostenere che:

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

anche a voler fermare la nostra attenzione sulla sola parte normativa del contratto, la funzione normativa assunta da un contratto collettivo di categoria, per esempio, non è certo paragonabile per importanza ed estensione nel tempo a quella svolta da un contratto aziendale che si limiti a determinare — *una tantum* — un superminimo o un premio di produzione; così come, se vogliamo leggere la scarsa casistica in tema di recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato, un contratto collettivo integrativo di previdenza aziendale svolge una funzione normativa differente da quello che determina i livelli di saturazione o da quello che concede alle donne, ai minori e, in alternativa ad una maggiorazione pari al 6,50% della retribuzione, agli uomini una pausa di mezz'ora retribuita per il pasto, etc. (Sandulli, 1990, p. 389).

Questo spiega perché la dottrina che sostiene l'*automatica* l'applicazione delle norme del Codice è poi costretta a svolgere le proprie riflessioni ad un altissimo livello di astrazione concettuale e di semplificazione (se non di banalizzazione) della ricchissima casistica contrattuale, quale emerge dalla miriade di contratti e accordi stipulati ai più diversi livelli contrattuali da differenti agenti negoziali e caratterizzati dai più disparati contenuti economici, normativi, gestionali, obbligatori, etc., finendo difatti per imperniare (arbitrariamente) il discorso attorno ad una generica figura di contratto collettivo con funzione normativa. Il fatto, in verità, non stupisce: in questo modo, difatti, si semplifica notevolmente la ricerca del dato testuale o del principio di diritto alla stregua del quale risolvere (sempre e necessariamente) il problema della disciplina del recesso dal contratto collettivo, tanto più che, una volta fornita una risposta ineccepibile sul piano logico-concettuale, si ritiene poi di poter anche "neutralizzare" le convinzioni ideologiche dell'interprete stemperandole nella "fedeltà" al dato del diritto positivo. Sulla (presunta, ma illusoria) neutralità del diritto positivo si è già discusso nelle premesse metodologiche di questo lavoro, e non è il caso di ritornare ora su un punto tanto controverso; piuttosto, anche ammesso che un dato testuale esista, resta ora da verificare se l'interprete possa rimanere appagato da una soluzione meramente formale anche quando il livello di astrazione del ragionamento è così elevato che si finisce inevitabilmente per fornire risposte in via di principio congrue rispetto all'ordinamento giuridico, e tuttavia ambigue e concretamente inutilizzabili se riferite alle singole fattispecie che — di volta in volta — emergono nella prassi delle relazioni industriali.

Né varrebbe molto osservare, in proposito, che il contratto normativo "costituendo (...) il livello inferiore di quella «spirale» che conduce alla «funzione ultima» della contrattazione collettiva, contiene tutti i possibili effetti obbligatori del contratto collettivo" (Tursi, 1993, p. 62). Gli equivoci sottesi ad un tale argomentare sono molteplici ed evidenti. In primo luogo, si parla di funzione ultima della «contrattazione» e non del «contratto», con ciò palesando (anche se solo inconsciamente) che il necessario punto di riferimento unificante

note

a) è fuori discussione l'idoneità in astratto (art. 1322 c.c.: *meritevolezza dell'interesse*) ed in concreto (artt. 1174, 1321, 1325 c.c.: *scambio a contenuto patrimoniale; presenza di accordo, oggetto e causa*) dello schema dell'Accordo ad integrare una fattispecie negoziale, data la presenza di una fitta trama di scambi reciproci — ora bilaterali ora trilaterali, ma pur sempre corrispettivi — tra beni economicamente rilevanti, reputati idonei dalla/e controparte/i a soddisfare i propri interessi: il contratto è difatti, per definizione, uno strumento in grado di comporre un conflitto di interessi contrapposti, attraverso la costituzione di un rapporto intersoggettivo che per l'ordinamento non è indifferente giuridicizzare;

b) può sicuramente darsi che l'attuazione dell'Accordo rimanga esclusivamente affidata al comportamento effettivo delle parti sul piano sociale, e dunque alle sanzioni e agli strumenti di pressione intersindacali. Questo però non toglie, almeno in linea di principio, la possibilità di ricorrere in giudizio per il risarcimento del danno in caso di inadempimento di alcune delle parti dell'Accordo; al limite — ed in piena aderenza alle prassi interconfederali di fisiologico assorbimento delle responsabilità per inadempimento negli accordi compositivi delle vertenze sindacali — le conseguenze di tipo risarcitorio potrebbero essere risolte in un accordo transattivo;

c) inconferente è, infine, l'affermazione, consueta in argomento, che la agiuridicità dell'Accordo deriva dal fatto che le promesse (relative in genere ad una futura attività di produzione normativa) poste come corrispettivo dal Governo non sono giuridicamente nella sua disponibilità, dato che la funzione legislativa appartiene al Legislatore; al riguardo non si può però non evidenziare come — alla stregua del primo comma del 39 della Costituzione, che garantisce l'autonomia dei soggetti e dei livelli negoziali — neppure le Confederazioni siano in grado di assicurare l'adesione delle loro articolazioni minori o di altre rappresentanze sindacali aziendali al modello di relazioni industriali prefigurato nell'Accordo stesso: nel regime di diritto comune, ai vincoli alla contrattazione collettiva posti dal livello interconfederale (così come da quello di categoria) "non può essere riconosciuta natura "reale" e quindi dalla sua violazione non discende l'invalidità delle clausole che lo violano" (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 342). Di conseguenza, o si nega valore giuridico anche ai contratti collettivi interconfederali oppure, secondo una soluzione maggiormente coerente con il sistema codicistico, si potrebbero ricondurre le clausole sulla organizzazione e sulla futura produzione normativa (tanto negoziale che legislativa) ad una semplice *obbligazione di mezzi* a carico di tutte e tre le parti contrattuali.

per dare una adeguata valutazione della singola fattispecie concreta non può essere individuato all'interno del singolo contratto (e quindi, necessariamente del diritto comune dei contratti), quanto piuttosto, e più coerentemente con la prassi delle relazioni industriali italiane, all'interno del processo di contrattazione collettiva quale "vera fonte di giuridicità dell'intero fenomeno" alla stregua degli articoli 39 e 40 della Carta Costituzionale (Liebman, 1986). E questo perché l'analisi del materiale contrattuale mostra, in effetti, l'esistenza di una pluralità di clausole irriducibili — anche dando per valida la legittimità di una simile operazione interpretativa, tutt'altro che scontata nella dottrina civilistica, che concepisce la causa come funzione — ad un'unica funzione o causa in senso tecnico. In questo senso, difatti, e veniamo al secondo malinteso, si evidenzia l'estrema fragilità di ogni tentativo volto a risolvere la causa del contratto nella sua tipicità sociale, e cioè nella funzione del contratto collettivo unitariamente considerato. Da un lato, perché la dottrina civilistica, come già ricordato, ha ben evidenziato che la causa non è la funzione economico-sociale del contratto, ma più semplicemente la funzione individuale e cioè la giustificazione concreta di ogni singolo spostamento patrimoniale (la funzione astratta attiene semmai alla struttura del contratto, al tipo negoziale). Dall'altro lato, perché la funzione ultima del contratto collettivo non è, come pure si sostiene, lo strumento "idoneo a ricondurre ad unità la pluralità delle tipologie contrattuali, e ad omogeneità l'eterogeneità strutturale di clausole" (Tursi, 1993, p. 57), ma più semplicemente è *il contratto* stesso; «contratto» stesso che, non a caso, è generalmente definito come uno strumento di autonomia privata per la composizione di conflitti di interessi contrapposti. Ne è riprova il fatto che questa dottrina concepisce la funzione ultima del contratto collettivo nel "controllo del mercato del lavoro", e cioè nella "distribuzione ed organizzazione del «potere sociale» dei soggetti sindacali" (Tursi, 1993, p. 57, p. 58). Ma questo, va ribadito, è *il contratto* stesso (e non la sua causa): la composizione in via convenzionale di un conflitto di interessi ovvero l'equilibrio di interessi raggiunto nei rapporti di forza e potere tra due parti sociali contrapposte.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

3.2.3.1. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: i suggerimenti provenienti dallo studio comparato.

Più proficuo è invece svolgere qualche riflessione sul fatto, di per sé scontato e del tutto evidente, che il contratto collettivo di lavoro può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato. La nostra Corte Suprema riconosce da lungo tempo ormai la legittimità dell'apposizione del termine al contratto collettivo (Cassazione 7 giugno 1963 n. 1514, in *FI Mass.*), così come del pari riconosce, in linea di principio, la possibilità che accordi collettivi vengano stipulati senza indicazione di termine finale (Cassazione 16 aprile 1993, n. 4507, in *RIDL*, 1993).

L'esperienza di altri paesi non solo conferma questo dato, ma anche indica che, quale sia la natura giuridica o la classificazione formale assegnata all'istituto, un contratto collettivo a tempo indeterminato può essere sciolto dando congruo preavviso all'altra parte, mentre la disciplina dei contratti collettivi a tempo determinato è solitamente accompagnata da regole legali o giurisprudenziali che individuano ora un limite massimo o un limite minimo di durata, ora entrambi (Còrdova, 1990, p. 151; v. anche, per un'analisi dei fattori economici e sociali che influiscono sulla durata del contratto collettivo, Murphy, 1992, pp. 352-365). Il più delle volte, poi, il Legislatore, al fine di soddisfare l'esigenza di stabilità, certezza, sviluppo e continuità dei rapporti collettivi tra le parti stipulanti, ricorre ai meccanismi della cosiddetta *ultrattività* del contratto collettivo denunciato o scaduto e del cosiddetto *obbligo legale di trattare o contrattare* (Veneziani, 1992, p. 217 e ss.; Zoli, 1992, p. 64 e ss.) (16).

Così l'art. L. 132 del *Code du Travail* francese, come novellato dalla Legge Auroux del 13 novembre 1982, dove al tradizionale riconoscimento della distinzione tra contratto collettivo a tempo determinato e contratto collettivo a tempo indeterminato si accompagna la

note

(16) In Italia, come è noto, non esiste un obbligo generale a carico del datore di lavoro di aprire le trattative con le organizzazioni sindacali dei lavoratori per la stipulazione di un contratto collettivo. Sul punto posizioni concordi si registrano in dottrina e in giurisprudenza (per riferimenti bibliografici v. Viganò, 1991, p. 315 e ss.; in giurisprudenza cfr. Cassazione 3 marzo 1990 n. 1677, Cassazione 13 febbraio 1987 n. 1598, Cassazione 13 agosto 1981 n. 4906). È però interessante notare come, proprio a proposito della possibilità o meno di ottenere una revisione anticipata del contratto collettivo prima della scadenza del termine, la dottrina italiana (Mengoni, 1985, ma 1975, pp. 282-283) parli di un obbligo di contrattare nelle ipotesi della sopravvenienza di una modificazione dello stato di fatto presente al momento della stipulazione del contratto.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

previsione che il primo tipo di contratto non può superare il termine massimo di cinque anni, mentre il secondo tipo deve contenere le condizioni alle quali può essere denunciato e la durata del preavviso, altrimenti fissata a tre mesi. A soddisfazione delle esigenze di stabilità e continuità del vincolo contrattuale, queste disposizioni sono poi integrate dalla prescrizione di una *obligation de négocier* entro tre mesi dalla denuncia (art. 132/8 5 al.) (cfr. Tiraboschi, 1992, p. 76, nota 158, e *ivi* opportuni riferimenti), dalla previsione dell'ultrattività del contratto collettivo fino a che non verrà sostituito da un nuovo accordo o, in mancanza di questo, per la durata di un anno a partire dalla data di deposito della denuncia presso l'organo competente (art. 132/8 3 al.), nonché da una procedura distinta dal recesso, più flessibile e sottoposta a proprie regole: quella della revisione. A questa articolata disciplina legislativa si accompagna poi una elaborazione giurisprudenziale della nozione di "esercizio abusivo del diritto di recesso", che determina — sia pure tra molte incertezze applicative — la responsabilità della parte che ha denunciato un contratto a tempo indeterminato senza un interesse serio e legittimo o con l'intenzione di nuocere alla controparte (Lyon-Caen, Péliissier, 1990, pp. 996-997; Despax, 1989, p. 268 e ss.; Id., 1984, pp. 531-540). Nel *Code* si precisa inoltre che l'atto di denuncia deve essere notificato alle altre parti firmatarie dell'accordo e deve essere depositato presso il Ministero del lavoro (art. 132-10). Secondo un costante indirizzo giurisprudenziale, il mancato rispetto di questa procedura è causa di nullità dell'atto di denuncia (Cassazione 16 febbraio 1989, in *Droit Ouvrier*; Corte d'Appello di Chambéry 9 gennaio 1986, in *Droit Ouvrier*).

In Belgio l'art. 16, 5° della legge del 1968 stabilisce che il contratto collettivo deve contenere la determinazione della sua durata se a tempo determinato, ovvero il termine e le forme della denuncia se a tempo indeterminato o a tempo determinato con clausola di rinnovo automatico, in caso di mancata denuncia, una volta scaduto il termine. La comunicazione dell'intenzione di recedere dal contratto è soggetta a pubblicazione nel *Moniteur Belge* e deposito presso il Dipartimento del lavoro e dell'impiego a pena di nullità (Blanpain, 1990, p. 242 e ss.). La legislazione del Lussemburgo (L. 12 giugno 1965) fissa invece tassativamente la durata (tra un minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni) e il termine di denuncia (tra un massimo di tre mesi ad un minimo di 15 giorni prima della scadenza) del contratto collettivo "ordinario". Se le parti non hanno provveduto a dare disdetta in tempo utile, il contratto è automaticamente rinnovato. È fatto in ogni caso obbligo alle parti di iniziare il negoziato per il rinnovo del contratto sei settimane prima della scadenza. Accanto al contratto collettivo "ordinario" si colloca il contratto collettivo reso generalmente obbligatorio: questo perderà i suoi effetti alla scadenza del contratto stesso (Schimtgén, 1990, p. 202 e ss.).

In Portogallo l'art. 11, n° 2 della legge sui contratti collettivi (D.L. 164-A/1976 come emendato dal D.L. 519-C1/1979) prevede una durata minima di due anni, ridotta a uno per le clausole sui salari (art. 11, n° 3) (Pinto, 1988, p. 179 e ss.). Mentre in Germania la legge del 1949 (emendata nel 1969 e nel 1974) prevede che il contratto possa essere a tempo determinato o indeterminato, anche se nella prassi si propende per la prima ipotesi, nonché l'ultrattività del contratto stesso. È ammissibile lo scioglimento per mutuo dissenso. Se il contratto collettivo prevede la possibilità per una o per entrambe le parti di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata previo termine di preavviso. Il quadro di estrema sintesi del sistema tedesco non sarebbe però completo se non si tenessero presenti il generale divieto di sciopero in materie giuridiche, l'esistenza di un obbligo di pace sindacale in vigenza del contratto e la costruzione giurisprudenziale dello sciopero come *ultima ratio*, quale corollario della dottrina della *Sozialadäquanz*, alla stregua della quale spetta al giudice determinare l'opportunità e quindi la legittimità di uno sciopero (Weiss, 1986, p. 120 e ss.).

In Danimarca manca una legislazione in tema di contratto collettivo: la disciplina della risoluzione e del recesso del contratto collettivo è così determinata in via convenzionale. Se mancano previsioni contrattuali, la giurisprudenza ritiene ammissibile il recesso dietro preavviso di tre mesi. Nei principali contratti collettivi nazionali (v. il § 7.2 del *Main Agreement* del 1987) è prevista l'ultrattività del contratto stesso, fino a che non sia sostituito da un nuovo regolamento collettivo ovvero fino a che non sia stato riaperto (con scioperi o serrate) il conflitto ad opera di una delle parti. Contratti locali integrativi possono invece essere risolti, con preavviso, senza necessità di un'azione conflittuale per farne cessare gli effetti: in questo caso non opera la regola dell'ultrattività. Va anche detto che la regola generale del diritto comune dei contratti che consente la risoluzione del contratto per inadempimento senza necessità del preavviso non opera con riferimento al contratto

collettivo: la prassi giurisprudenziale richiede in ogni caso, per la denuncia del contratto collettivo, un termine di preavviso. Questa regola giurisprudenziale subisce tuttavia, a sua volta, una eccezione, nel caso in cui vengano meno i requisiti essenziali del contratto: è l'ipotesi di un esorbitante ed imprevedibile sviluppo delle condizioni di mercato nel periodo successivo alla conclusione del contratto. La giurisprudenza esclude, comunque, che anche un incremento significativo del tasso di inflazione possa giustificare lo scioglimento del contratto senza preavviso (Jacobsen, 1988a, p. 21 ss.; Id., 1988b, p. 262 e ss.).

In Giappone il *Trade Union Act* del 1945 (emendato nel 1949), modellato sotto l'influenza del sistema americano e del modello tedesco di contrattazione collettiva, prevede in tre anni la durata massima del contratto collettivo. È possibile recedere da un contratto a tempo indeterminato, ma è necessario un preavviso scritto di almeno novanta giorni. Nella pratica, in base al particolare meccanismo di determinazione delle retribuzioni (*Shunto*) i contratti hanno scadenze annuali. La legge non prevede la possibilità di recedere da un contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine, ma giurisprudenza e dottrina ammettono in casi eccezionali (il venir meno della ragione stessa del contratto) questa possibilità, in particolare nel caso di significative e continue violazioni del contratto ad opera di una delle parti (Sugeno, 1992, pp. 532-538; Hanami, 1985, p. 123 ss.; Suwa, 1978, p. 514 e ss.). Si applicheranno, in questo caso, le norme del diritto civile. Il *Trade Union Act* (art. 15) prevede inoltre la possibilità che le parti del contratto collettivo includano nel medesimo una clausola di ultrattività per un periodo indefinito, e precisamente sino a quando non venga stipulato un nuovo contratto (*automatic extension clause*) ovvero una clausola che disponga l'automatica rinnovazione del contratto scaduto qualora, alla scadenza del termine pattuito, non sia stato concluso un nuovo contratto (*automatic renewal clause*). Più in generale, l'art. 28 della Costituzione giapponese del 1948 riconosce ai lavoratori tre diritti fondamentali: il diritto di organizzazione sindacale, il diritto di contrattazione collettiva, il diritto di sciopero e di attività sindacale. Contenuto oggettivo del diritto di contrattazione è, innanzi tutto, quello di non rifiutare l'invito alle trattative da parte del sindacato legalmente riconosciuto in base al *Trade Union Act*, salvo l'esistenza di un giustificato motivo. Dottrina e giurisprudenza hanno poi costruito questo obbligo di trattare come obbligo di partecipare in buona fede e lealmente alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo. Secondo l'art. 7, n. 2 del *Trade Union Act*, il rifiuto da parte del datore di lavoro della contrattazione collettiva senza un giustificato motivo può costituire una *unfair labor practice* («*futô-rôdô-kôï*»), che dà luogo al procedimento di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro e, verificata l'esistenza del comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro, anche al risarcimento dei danni sulla base della normativa codicistica dei fatti illeciti. Correlativo dell'obbligo di trattare è il dovere relativo e implicito di pace sindacale in vigenza del contratto.

Negli Stati Uniti è lasciata alla libera volontà delle parti la determinazione della durata del contratto, anche se l'esistenza di una volontà seria di raggiungere un accordo di una certa stabilità è implicitamente richiesta dal *duty to bargain in good faith* (Oberer, Hanslowe, Andersen, Heinsz, 1986, p. 476 e ss.). Nel § 8(d) del *Labor Management Relations Act* del 1947 è previsto un preavviso di sessanta giorni per la denuncia del contratto a tempo determinato, ovvero di sessanta giorni prima del momento in cui cesseranno gli effetti se si tratta di un contratto a tempo indeterminato. Frequenti sono le clausole contrattuali in cui si prevede che il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti se non viene denunciato sessanta giorni prima della scadenza. La disdetta va comunicata per iscritto, a pena di nullità, e deve essere depositata presso il *Federal Mediation and Conciliation Service* nei trenta giorni successivi la denuncia. Il mancato deposito è configurato come una *unfair labor practice*. Più in generale, il § 8(a) n. 5 del *Labor Management Relations Act* classifica tra le *unfair labor practice* dell'imprenditore il rifiuto di "to bargain collectively with the representatives of his employees". Sempre nel § 8(d) si afferma che "for the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith (...) The duty to bargain collectively shall also mean that no party to such contract shall terminate or modify such contract unless the party desiring such termination or modification". Vero è che negli Stati Uniti l'obbligo di pace è andato ben al di là dei limiti fissati nel § 8 del *Labor Management Relations Act*, che concernono solamente gli scioperi volti a modificare o risolvere un contratto collettivo prima della scadenza del termine, e tende a coprire l'intera area delle controversie giuridiche. Prima di dare luogo ad un'azione diretta, ciascuna delle parti contraenti ha infatti l'obbligo di sottoporre la controversia ad un collegio arbitrale previsto in conformità

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

alla legge o al contratto stesso (cfr. Tiraboschi, 1992, p. 82, nota 171, e *ivi* riferimenti dottrinali e giurisprudenziali).

Notoriamente anomala la situazione inglese, dove in mancanza di procedure o sanzioni legali a sostegno della vincolatività del contratto (Hepple, 1992, p. 253), “industrial pressure may be applied to support one side’s point of view in a dispute” (Schmidt, Neal, 1984, p. 31) e dove attraverso il bilanciamento dei due poteri sociali contrapposti (*countervailing power*), “management and organized labour are able to create by autonomus action a body of rules”, realizzando così quel particolare sistema di contrattazione continua descritto da Kahn Freund, su cui ci siamo soffermati nelle pagine precedenti analizzando l’amministrazione collettiva del contratto collettivo.

Negli artt. 85 e 86 dello *Estatuto de los trabajadores* spagnolo del 1980, infine, non sono previsti rigidi termini — massimi o minimi — di durata del contratto collettivo: è fatto però obbligo alle parti di inserire nel contratto modi e termini nei quali il contratto collettivo può essere denunciato da entrambe le parti (Alonso Olea, Rodríguez-Sañudo, 1988, pp. 133-134). Una volta denunciato il contratto collettivo, e fintantoché non si raggiunge un nuovo accordo, “perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo” (art. 86.3 ET). In mancanza di denuncia espressa del contratto collettivo, e salvo diverso accordo delle parti, “los convenios colectivos se prorrogarán de año en año” (art. 86.2 ET). Gli artt. 87 e 88 dello *Estatuto de los trabajadores* prevedono, inoltre, una *obligacion de negociar* — in buona fede e con la volontà di raggiungere un accordo — a carico della controparte che riceve (secondo le modalità specificate nell’art. 89) l’invito alla trattativa da parte di un sindacato legittimato per la corrispondente unità contrattuale. Ai sensi dell’art. 89.1. §2, la controparte “solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida” o quando “no se trate de revisar un convenio ya vencido” che possa modificare illegalmente il periodo di vigenza del contratto collettivo (art. 86.1.). In questa logica ben si spiega allora il riconoscimento di un “deber de paz” o “tregua sindical” e un “deber de ejecución leal del convenio colectivo” quale parte integrante — naturale e intrinseca — del contratto collettivo. Del resto, nel sistema spagnolo l’illiceità di uno sciopero in costanza di contratto, che “tenga per objecto alterar dentro de un periodo de vigencia lo pactado e u un convenio colectivo (art. 11.c. DLRT), non è il risultato di una elaborazione dottrinale, ma trova un esplicito fondamento normativo nell’art. 20 del DLRT che sancisce l’inammissibilità di controversie formali per modificare le clausole di un accordo collettivo. Tuttavia, “durante la vigencia del convenio puede ejercitarse legalmente el derecho de huelga, en relación con la materias pactadas al menos en dos supuestos concretos: uno, cuando la huelga se decida en el seno de un conflicto jurídico o de interpretación del convenio; otro, cuando el convenio ha sido objeto de incumplimiento por parte del empresario o cuando se ha producido un cambio absoluto en las circunstancias que lo sustentan (desaparición de la base del negocio, *rebus sic stantibus*)” (Rodríguez Santos, 1980, spec. p. 440 e ss.).

Ora, si può certamente dubitare della legittimità di formulare generalizzazioni e semplificazioni della situazione normativa di altri paesi: l’analisi del dato legislativo, anche quando mediata da interpretazioni dottrinali “autentiche”, è complicata dalle oscillanti tendenze della contrattazione collettiva e dalla diversa “mentalità” delle organizzazioni sindacali nazionali, a cui si accompagnano svariati meccanismi di prevenzione del conflitto e di composizione delle controversie, che caratterizzano e rendono “unico” ogni contesto nazionale di relazioni industriali. Tuttavia, in questo caso, l’esperienza comparata pare dimostrare con ampio margine di attendibilità che alla base di tutte queste previsioni normative sulla durata e sulla disdetta del contratto collettivo di lavoro stanno due precise esigenze. Da un lato, un evidente bisogno di *continuità* e *certezza* dei rapporti collettivi, “sconosciuto alla normale vicenda del contratto, che nasce e muore nello spazio di un mattino, lega volontà e interessi individuali, non è, per lo meno nelle sue forme codificate, strumento di permanente organizzazione del potere sociale” (così, in altro contesto argomentativo, Giugni, 1960, pp. 107-108). Dall’altro lato, un altrettanto chiara necessità — di vitale importanza, a ben vedere, per la realizzazione degli interessi dei contraenti — di predisporre di uno strumento contrattuale *flessibile* o, quantomeno, di poter usufruire di rimedi normativi e giurisprudenziali adeguati, che permettano alle parti di seguire lo *sviluppo* dei loro rapporti reciproci in stretta aderenza con le situazioni di mercato, con gli equilibri di potere che di volta in volta si determinano o anche, in ultima analisi, con precise scelte “tattiche” di mera opportunità o di convenienza.

Esemplare, al riguardo, l’istituto della *revisione* del contratto collettivo, predisposto dal

Legislatore francese accanto ai tipici rimedi della risoluzione e del recesso (la revisione delle condizioni di lavoro contenute nella *convenção colectiva* è prevista anche dal sistema venezuelano: cfr. R. Hands Diaz, 1992). Certo, la Legge del 13 novembre 1982 non fornisce una regolamentazione chiara e dettagliata di questo istituto, ma è evidente l'idea sottesa a questo strumento: l'idea di conciliare le esigenze della *stabilità* con quelle della *flessibilità* del regolamento negoziale. L'art. L. 132/7 si limita a prescrivere che il contratto o l'accordo collettivo prevedano in quale forma e in quali termini potranno essere «rinnovati» o «revisionati». Di fronte a questo scarno dato normativo la dottrina suole operare una sorta di «dialogo» tra le singole fattispecie contrattuali e i principi generali del diritto, per dare una adeguata soluzione ai non pochi problemi che sorgono. La richiesta di revisione, presentata in conformità alle clausole convenzionali, pone a carico della controparte un obbligo di negoziare (entro quindici o trenta giorni dalla data di notifica della lettera di richiesta). La revisione del contratto comporta, secondo le regole del diritto comune, la caducazione delle disposizioni da modificare, assegnando forza giuridica alle nuove disposizioni introdotte, ma questo solo a condizione che la revisione sia stata effettuata conformemente alla procedura (che impone anche l'obbligo di condurre le trattative con le parti originarie del contratto e con quelle che vi hanno successivamente aderito), e cioè sia frutto di un accordo generale tra tutte le parti della convenzione precedente. Altrimenti, sempre applicando il diritto comune, il contratto originario rimane valido tra le parti non firmatarie del nuovo accordo. Di fatto, in questo modo, si determinano notevoli conflitti tra una pluralità di contratti collettivi simultaneamente applicabili allo stesso lavoratore; problema che viene risolto con ricorso al classico criterio del *favor* (Despax, 1989, p. 268 e ss.; Lyon-Caen, Péliissier, 1990, pp. 996-997; Cassazione 7 gennaio 1987, in *Droit Ouvrier*; Cassazione 2 febbraio 1989, in *Droit Social*).

L'esigenza di fondo è dunque quella di evitare che una durata troppo lunga o l'impossibilità di procedere ad una modifica o revisione del contratto prima della scadenza del termine, se a tempo determinato, o dietro un adeguato preavviso, se a tempo indeterminato, vanifichino la stessa ragion d'essere del contratto collettivo — *id est*: l'equilibrio di interessi raggiunto tra le *parti contrapposte* (Giugni, 1960, p. 13 e *passim*), a prescindere da come questo venga poi concretamente garantito in ciascuno specifico ordinamento giuridico — e la libertà contrattuale delle parti, quantomeno in un sistema democratico e pluralista, informato ai principi della libertà sindacale. A ben differenti principi, infatti, sono improntati i sistemi autoritari. Senza scomodare l'esperienza, peraltro ora alquanto confusa, di altre realtà nazionali, dove il contratto collettivo si presenta o si è storicamente presentato come uno strumento di attuazione della pianificazione economica e di mera soddisfazione dell'interesse pubblico, un esempio lampante si trova facilmente in casa nostra, nei presupposti ideologici e nelle tecniche giuridiche del sistema corporativo: determinazione obbligatoria della durata (art. 2071 c.c., u.c.) ed ultrattività del contratto denunziato (art. 2074 c.c.) erano in chiara posizione di strumentalità rispetto alla funzione normativa assunta dal contratto collettivo corporativo, «espressione concreta (della) solidarietà tra i vari fattori della produzione» (dichiarazione IV della Carta del lavoro), ed in logica conseguenza col divieto di qualunque espressione di autotutela e di risoluzione intersindacale delle controversie scaturenti dalla interpretazione, dall'applicazione e dalla modificazione del contratto collettivo stesso.

3.2.3.2. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: il caso italiano (legge, dottrina e casistica giurisprudenziale).

A ben vedere, allora, l'analogia tra il problema del recesso o della revisione del contratto collettivo e quello della libera recedibilità o meno dai comuni contratti di durata non resiste all'analisi; semmai, è il processo di contrattazione collettiva e non il singolo contratto a soddisfare la composizione di un conflitto di interessi durevole nel tempo.

Come è noto, nella dottrina civilistica, nonostante le diverse sfumature e peculiarità di molte posizioni, esistono grossomodo due contrapposti orientamenti sulla possibilità, nel nostro sistema codicistico, di recedere da un contratto di durata stipulato a tempo indeterminato, in assenza di una attribuzione esplicita — sia essa di fonte legale o di fonte convenzionale — della facoltà di recesso (cfr. da ultimo Rescigno, 1993, pp. 576-581). Da un lato, si sostiene l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità dal contratto di durata, espressione dell'inammissibilità nel nostro ordinamento di vincoli obbligatori perpetui ovvero della esigenza di ordine pubblico di tutela della libertà individuale da legami

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

suscettibili di prolungarsi in perpetuo (Oppo, 1943, p. 239; Durand, 1960, p. II; Mancini, 1962, p. 208; De Nova, 1982, p. 551; Galgano, 1990, pp. 413-414; e, con riferimento al contratto collettivo, Sandulli, 1990, p. 389, Rescigno, 1993, p. 579). E vi è anche chi aggiunge: “constatare che le parti si sono disinteressate della durata del rapporto, non implica la possibilità di affermare che esse abbiano, e sia pure per implicito, manifestato un interesse alla perpetuità del medesimo: fra la constatazione e la deduzione c'è in realtà un salto logico”. Pertanto, il recesso, configurandosi come integrazione di una volontà contrattuale altrimenti incompleta e dunque inficiata dalla nullità per indeterminazione della prestazione, costituirebbe “uno fra i possibili strumenti di integrazione di una regola negoziale all'origine lacunosa” (Gabielli, 1985, p. 13 e ss. e spec. p. 16 e p. 19). Dall'altro lato, si ribatte che la lettera della legge è chiara: il contratto può essere sciolto solo per mutuo dissenso, clausola convenzionale o una causa ammessa dalla legge, e cioè nullità, annullabilità, risoluzione, rescissione (Miccio, 1952, p. 385; Torrente, 1962, p. 418; D'Avanzo, 1967, p. 1038 e, con riferimento al contratto collettivo, Chiusolo, 1989, p. 95).

La questione, in tal modo, sembra imboccare una via senza uscita: i dubbi e le perplessità della dottrina incidono peraltro pesantemente sulla stessa giurisprudenza, che, difatti, oscilla ininterrottamente tra i due contrapposti filoni interpretativi, contribuendo così, a sua volta, ad incrementare l'incertezza sulla disciplina effettivamente applicabile in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo.

La casistica, peraltro, non è certo abbondante, e può essere schematicamente ripercorsa nelle sue linee principali. In riferimento al recesso o modifica unilaterale del contratto collettivo, si legge che

«per i contratti di durata a tempo indeterminato il recesso trova addirittura fondamento in un principio generale del diritto: la tutela della libertà dei soggetti che sarebbe compromessa da un vincolo troppo duraturo» (Pretura di Novara 5 giugno 1990, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 e ss.. Riconoscono un generale principio di libera recedibilità anche: anche Pretura di Serravalle Scrivia 23 dicembre 1988, in *GPiem*, 1989, p. 63 e ss.; Tribunale di Milano 2' aprile 1986, in *OGL*, 1986, p. 341 e ss.).

Simili argomentazioni si trovano poi nella più articolata sentenza del Tribunale di Milano del 13 marzo 1991 (inedita, p. 14 e p. 15 del fascicolo di causa), che, richiamando espressamente il principio di diritto contenuto nella sentenza della Corte Suprema del 30 luglio 1984 n. 4530 (cfr. anche Cassazione 25 maggio 1962 n. 1218, in *GI*, I, 1, c. 598 e ss. e Cassazione 5 ottobre 1967 n. 2272, in *GC*, 1967, I, p. 1969 e ss.), riconosce

«l'innammissibilità di vincoli contrattuali perpetui in ossequio ad un principio fondamentale di libertà, con la conseguenza che il contratto perpetuo si converte in contratto a tempo indeterminato con facoltà di recesso delle parti ... (anche) per fatti concludenti assolutamente univoci apprezzabili secondo buona fede come una manifestazione di volontà di recedere la quale, essendo esercizio di un diritto potestativo, vincola tutti i destinatari indipendentemente dalla loro adesione o accettazione».

E si ritrovano anche in Tribunale di Bergamo del 29 marzo 1991 (in *OGL*, 1991, p. 855, che conferma integralmente la sentenza emessa dal Pretore di Bergamo in data 30 ottobre 1990), che ritiene legittimo il recesso da un contratto collettivo aziendale a seguito del modificarsi delle condizioni di mercato e delle esigenze produttive, in considerazione del fatto che

«tra le cause ammesse dalla legge per lo scioglimento del contratto (art. 1372 c.c.) rientra indubbiamente l'ipotesi dell'art. 1373 c.c., ovvero del recesso unilaterale. Riguardo a quest'ultimo, ritiene il Collegio che non sia necessaria la esplicita previsione pattizia di una facoltà di recesso, poiché la possibilità di recedere da un contratto di durata, stipulato a tempo indeterminato, deriva dal principio generale della temporaneità del vincolo obbligatorio. Ne discende che l'accordo aziendale del 4 aprile 1987, pur non prevedendo esplicitamente la facoltà di recesso tra le parti, può essere sciolto per recesso unilaterale poiché questo, in forza del sopracitato principio, va annoverato fra quelle “cause ammesse dalla legge” che consentono lo scioglimento del contratto anche in assenza del mutuo consenso delle parti».

Differente, anche se identiche rimangono le conclusioni, l'impostazione seguita dal Tribunale di Milano del 5 ottobre 1988 (in *L80*, 1989, p. 94 e ss.), che ancora il principio della libera recedibilità al potere di iniziativa economica privata ex art. 41 della Costituzione, sostenendo che l'impossibilità di riconoscere, quando ragionevole, la modifica unilaterale del contratto collettivo

«porterebbe all'assurdo che nonostante il mancato accordo debbano prevalere le ragioni

del sindacato su quelle dell'imprenditore titolare dell'azienda e responsabile della sua gestione», di modo che «non costituisce comportamento antisindacale la condotta del datore di lavoro consistente nell'unilaterale modifica dei livelli di saturazione disciplinati da un accordo aziendale, nell'ipotesi in cui la modifica sia giustificata da un obiettivo mutamento della situazione di mercato e qualora la modifica unilaterale sia intervenuta dopo aver constatato di non poter raggiungere un accordo in merito con le organizzazioni sindacali».

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

La giurisprudenza della Corte Suprema, seppure in modo non certo univoco, ha tuttavia negato, sino a poco tempo fa, l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità applicabile ai contratti collettivi di lavoro:

«il recesso unilaterale, lungi dal costituire una facoltà normale delle parti contraenti, presuppone invece — a norma dell'art. 1373 c.c. — la "attribuzione" di essa. È necessario cioè che di essa sussista la specifica fonte attributiva per legge o per clausola convenzionale» (Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 ss. e in *MGL*, 1992, p. 387 e ss. Cfr. anche Cassazione 22 febbraio 1963 n. 424, in *FI*, 1963, I, c. 1181; Cassazione 16 luglio 1976 n. 2817, in *FI Mass.*; Cassazione 22 dicembre 1983 n. 7579, in *FI Mass.*; Cassazione n. 5119/1987, in *FI Mass.*).

Orientamento che, peraltro, ha avuto pure un certo seguito nella giurisprudenza di merito, in riferimento soprattutto al recesso unilaterale da un contratto aziendale a tempo indeterminato (conf. Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, 1983, p. 795 e ss.; Pretura di Milano 3 agosto 1989, in *RIDL*, 1990, II, p. 74 e ss.), e che è culminato in una complessa sentenza del Tribunale di Monza del 19 aprile 1991 (inedita). In questa sentenza, che richiama espressamente proprio il principio di diritto contenuto nella Cassazione del 1990, tra le altre cose si legge (pp. 5-7 del ciclostilato) che

«l'assenza nella specie di uno specifico meccanismo di cessazione o d'interruzione dell'efficacia dell'accordo, comporta l'applicazione al contratto dei principi generali di diritto in materia di recesso, con particolare riferimento ai contratti a tempo indeterminato. Certamente nel nostro ordinamento per una serie di contratti di tale natura è previsto il recesso unilaterale (artt. 1569, 1616, 1833, 1845, 2118 e 2285 c.c.), ma lungi dal rappresentare l'applicazione di una regola generale, come pure sostenuto da autorevole dottrina, ciò costituisce eccezione al principio base contenuto nell'art. 1372 c.c. (...). D'altra parte, se fosse vero il contrario, sarebbe stato molto più semplice statuire esplicitamente in generale la recedibilità ad nutum del contratto di durata, senza disciplinarlo caso per caso nei soli contratti tipici. Senza considerare che all'eternità dell'assetto giuridico degli umani nei più svariati settori della vita sociale, effetto perverso comunque facilmente eliminabile con la previsione del recesso convenzionale, si contrappone l'esigenza della certezza e della stabilità del contratto di durata, altrimenti soggetto in qualsiasi momento ad unilaterali e più o meno repentine variazioni».

Attualmente, comunque, e in attesa di ulteriori — ma certo non auspicabili — rivolgimenti di indirizzo, la Cassazione è opportunamente giunta ad ammettere l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità applicabile ai contratti collettivi di lavoro. Nella sentenza della Corte Suprema del 16 aprile 1993 n. 4507 (in *RIDL*, 1993, con nota di Burragato, e in *MGL*, 1993, p. 322) si legge:

«vero è che l'art. 1372 c.c. nel disciplinare gli effetti del contratto dispone che questo ha forza di legge tra le parti, ma tale espressione non ha un significato giuridico preciso, alludendo all'efficacia obbligatoria, ossia al carattere vincolante per i soggetti che lo hanno posto in essere; non significa cioè irrevocabilità assoluta del contratto, disponendosi da un lato che le parti convenzionalmente possono riconoscere la facoltà di recedervi, dall'altro prevedendo la legge specifiche ipotesi di recesso unilaterale. Ma al di là di queste ultime, e per quanto attiene in particolare ai contratti privi di termine finale, ossia a tempo indeterminato, deve essere riconosciuta la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di una espressa previsione legale. Tale principio — che appare in sintonia con quello di buona fede nell'esecuzione del contratto: art. 1375 c.c. — è coerente con la particolare struttura del rapporto che non può vincolare senza limiti le parti, in contrasto con la naturale temporaneità dell'obbligazione. (...) In conclusione deve affermarsi che il recesso ordinario va ammesso come causa estintiva normale del rapporto di durata a tempo indeterminato e risponde all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio».

In senso conforme, e ancora più recentemente, si veda anche Cassazione 9 giugno 1993 n.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

6408, in *MGL*, 1993, pp. 414-415, con nota di Rescigno, p. 576 e in *OGL*, 1994, con nota di Tiraboschi)

«La efficacia nel tempo dei contratti collettivi di diritto comune non è disciplinata, nel nostro ordinamento, da “norme di diritto” (nell’accezione di cui all’art. 360, n. 3 c.p.c.), ma da previsione degli stessi contratti o, comunque, da atti di autonomia negoziale privati (parimenti collettiva oppure individuale).

(...) La cessazione dell’efficacia dei contratti collettivi di diritto comune — coerentemente con la loro natura negoziale — dipende, quindi, dalla scadenza del termine — stabilito dai contratti stessi — oppure dall’esercizio della facoltà di recesso o disdetta (v. Cass. nn. 987/1990, 2525/1987, 1690/1984), parimenti prevista dai contratti (art. 1373 c.c.: v. Cass. n. 987 del 1990) oppure riconducibile al principio generale — in tal senso — concernente qualsiasi contratto a tempo indeterminato».

In linea di principio, il ragionamento e — soprattutto — le conclusioni di Cassazione 16 aprile 1993 n. 4507 e di Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408 sono condivisibili, anche se nelle due sentenze sono poco convincenti i tentativi di costruire una armoniosa linea di continuità con la giurisprudenza precedente, e in particolare con la sentenza n. 987 del 1990, che difatti afferma l’esatto contrario (cfr. difatti Rescigno, 1993, p. 578, che parla di radicale rovesciamento di posizioni). Anche se rimane fuori discussione la circostanza che, sotto un profilo meramente formalistico, il tema del recesso dal contratto collettivo è sicuramente di quelli che consentono all’interprete di elaborare costruzioni dogmatiche tra loro diverse o, addirittura, antitetiche, e tuttavia ugualmente soddisfacenti alla stregua dei principi e delle norme ricavabili dall’ordinamento giuridico.

Tuttavia, tra posizioni dottrinali contrastanti ed indirizzi giurisprudenziali oscillanti, la scelta dell’orientamento da preferire non può essere circoscritta a semplici questioni di stile o di gusto. Va piuttosto precisato, con ciò spostando la questione dal piano meramente dogmatico a quello della politica del diritto (e del metodo), che adattare questa astratta problematica, quale che sia la soluzione prescelta, al contratto collettivo significa in ogni caso obliterare totalmente la logica delle relazioni industriali e i principi giuridici su cui essa si fonda nel nostro ordinamento giuridico: gli artt. 39, 40 e 41 della Costituzione, e, dunque, il riconoscimento di un conflitto di interessi e di adeguati canali di risoluzione dello stesso (contrattazione collettiva), quale che sia poi la lettura “ideologica” che si voglia dare all’intera Carta costituzionale e, in particolare, all’art. 3.

La stessa sentenza della Corte Suprema del 13 aprile del 1993 n. 4507, del resto, non si limita a riconoscere l’esistenza un astratto principio di libera recedibilità dai contratti a tempo indeterminato, ma opportunamente aggiunge che nel nostro sistema positivo

«il contratto collettivo si pone come mezzo di composizione di conflitti sorti in uno specifico contesto produttivo suscettibile sovente di improvvise e talora imprevedute variazioni di mercato ed è quindi connaturata ad esso una durata limitata nel tempo».

Di modo che, poi, proprio nel circolo argomentativo instaurato dalla Cassazione nella sentenza n. 4507 del 1993, è il richiamo alla clausola generale della «buona fede» nell’esecuzione del contratto di cui all’art. 1375 del Codice Civile — più ancora che il principio generale di libera recedibilità dai contratti privi di termine di durata — a garantire che si realizzi quel costante adeguamento dello schema normativo fissato nel contratto collettivo alle mutevoli ed improvvise esigenze che si prospettano — con il passare del tempo — in sede dinamica di attuazione-esecuzione del regolamento contrattuale; «buona fede» intesa insomma alla stregua di una vera e propria *fonte normativa aperta* (per questa terminologia cfr. Gazzoni, 1993, pp. 530-531, p. 751) di comunicazione e raccordo interpretativo tra segnalazioni provenienti dalla prassi intersindacale, tecniche negoziali di gestione “dinamica” del contratto collettivo create dai soggetti sindacali stessi e strumentazione civilistica del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni. (Sulla complementarità e — soprattutto — sul “difficile” raccordo tra ordinamento intersindacale e regole del diritto comune dei contratti, da cui pure “dipende la precisa, e soprattutto compatta, configurazione giuridica del contratto collettivo”, cfr. in generale le penetranti considerazioni di Rusciano, 1984, spec. pp. 51-54).

In ogni caso, comunque, la *ratio* della normativa codicistica in tema di libera recedibilità dai contratti di durata non pare precisamente adeguata alle peculiarità ed alle logiche della contrattazione collettiva. Qui, infatti, non è tanto in gioco la soddisfazione di un interesse durevole nel tempo cristallizzato in un contratto, bensì la necessità di raggiungere un accordo, anche — ed anzi, sicuramente — solo provvisorio, che permetta lo sviluppo e

l'adattamento e non la distruzione del contratto precedentemente concluso. Recedere da un contratto collettivo o risolverlo senza raggiungere al tempo stesso un nuovo accordo non comporta come negli altri contratti l'estinzione del rapporto obbligatorio instaurato con la controparte per entrare in una fase di estraneità (giuridica), ma la riapertura del conflitto: la messa in discussione non tanto delle posizioni giuridiche precedentemente cristallizzate nel contratto (diritti e obblighi), ma soprattutto del complessivo equilibrio di interessi anteriormente raggiunto su cui si poggiano e si confrontano di volta in volta i reciproci rapporti di forza tra le parti contraenti.

I lavoratori «organizzati» che contestano un certo contratto collettivo o che indicano uno sciopero rifiutando di continuare a lavorare a «certe» condizioni non intendono sicuramente mettere in discussione i benefici già acquisiti né, più in generale, la stabilità stessa del rapporto (è la classica argomentazione di Flanders, 1968, p. 446. *Contra* Balletti, 1963, p. 370, per il quale lo sciopero comporta la risoluzione del rapporto collettivo), che difatti è solo «sospeso», ma sollecitano una composizione «consensuale» della controversia con i mezzi di sanzionamento sociale che l'ordinamento giuridico riconosce loro. (In tema, cfr.: Mortati, 1954, spec. pp. 204-205 e p. 207; Giugni, 1960, p. 134, nota 42. È esaltata, in questa prospettiva, la correlazione tra sciopero e contratto collettivo: il primo è strumentale al secondo. Parlano di una coazione psicologica adoperata da una collettività contraente per indurre la controparte all'accordo anche Calamandrei, 1952, p. 240 e Ghezzi, 1963, p. 84 nota 1).

In questo caso, se il complessivo equilibrio di interessi precedentemente raggiunto è effettivamente mutato a loro favore, i lavoratori «organizzati» riusciranno a risolvere il conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico (Giugni, 1960, p. 134, nota 42; Roccella, 1991, p. 308; *contra* Scotto, 1958, p. 27 e ss.; Santoro Passarelli F., 1983, p. 53 e ss.), con il semplice ricorso all'«autotutela», senza che sia necessario dimostrare ad un giudice dello Stato la presenza di un evento «straordinario» e «imprevedibile», o invocare l'inadempimento ovvero la tutela della libertà contrattuale o di contrarre contro vincoli giuridici perpetui (17). E, sempre in questo caso, le associazioni dei datori di lavoro (o il singolo imprenditore) ben si guarderanno dall'agire in giudizio per il rispetto del contratto: composto il conflitto sul piano economico-sociale dei rapporti di forza con la creazione di una nuova realtà giuridicamente rilevante (un nuovo contratto), non avranno alcun interesse a riaprirlo in un'aula del Tribunale, rischiando di spostare ancora una volta, a favore dei lavoratori, l'equilibrio dei contrapposti interessi precedentemente raggiunto: sono noti a tutti i fenomeni indotti di cementazione della «solidarietà» collettiva in reazione a comportamenti del datore di lavoro ritenuti illegittimi o antisindacali. Infatti, se la pressione sindacale è in grado di creare un'effettiva destabilizzazione dei rapporti collettivi turbando l'ordine precedentemente «formalizzato» nel contratto messo in discussione, l'interesse del datore di lavoro alla stabilità e alla certezza dei rapporti prevarrà sul suo concorrente interesse al rispetto del contratto stesso.

Lo stesso ragionamento può essere svolto, a ben vedere, anche nel caso in cui sia il datore di lavoro a recedere unilateralmente da un contratto collettivo a tempo indeterminato: saranno i rapporti di forza a decidere, in via pregiudiziale, l'effettività del comportamento del datore di lavoro (18), e solo in un secondo momento i lavoratori «organizzati» potranno sentire l'esigenza, se l'«autotutela» si mostra non effettiva, di rivolgersi al giudice per la «eterotutela» dei propri diritti soggettivi (19). E solo in questo caso, allora, si propone la

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(17) Per il concetto di «autotutela» d'obbligo il rinvio a Flammia, 1963. In particolare, a pp. 62-62 si legge: «il contenuto della situazione fondamentale in esame si fonda (...) su questo dato particolare: uno dei soggetti in conflitto risolve o intende risolvere il conflitto pendente mediante la sua azione *diretta*, invece di servirsi dell'azione «dirigida hacia el Estado a través del proceso» (autotutela e autodifesa)» (la citazione è di Alcalá-Zamora y Castillo, *Proceso, autocomposicion y autodefensa*, Mexico, 1947, p. 48).

(18) Come infatti sottolinea Flammia, *op. cit.*, p. 65, applicando al diritto sindacale i risultati delle ricerche del Betti, l'autotutela sindacale non solo «può essere attiva o aggressiva «quando abbia per contenuto un'attività positiva e per risultato un mutamento dell'attuale stato di fatto», ma in molti casi può anche limitarsi efficacemente ad essere «passiva, «quando abbia per contenuto un'omissione e per risultato il mantenimento dello stato di fatto esistente contro l'altrui pretesa di mutarlo»» (la citazione è di Betti, *Autotutela voce*, in Enc. Dir., IV, p. 529).

(19) Non vanno peraltro sottovalutate le curiose, ma significative assonanze tra le teorizzazioni di Flammia e le note tesi di Kahn Freund (cfr. *Selected Writings*, London, 1978; Id., *Labour and the Law*, cit., Id., *Labour Relations: Heritage and Adjustment*, London, 1979, nonché Wedderburn, Lewis, Clark, *Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund*, Oxford, 1983) sulla cosiddetta *priority of autonomous institutions*: le norme dello Stato intervengono solo in via sussidiaria, se e quando i meccanismi procedurali dell'ordinamento intersindacale non producono alcun risultato. In altre parole: l'eteroprotezione scatta solo quando fallisce l'autotutela.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

questione di vedere cosa stabilisce il diritto comune dei contratti a proposito del recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato; a meno che, però, il mancato rispetto del contratto collettivo non costituisca “comportamento antisindacale” del datore di lavoro, reprimibile ai sensi dell’art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Eventualità, quest’ultima, pacifica se ed in quanto il comportamento del datore di lavoro sia diretto ad alterare lo spontaneo funzionamento dei meccanismi di «autotutela» e, dunque, le cosiddette «regole del gioco» (cfr. Vardaro, 1985, pp. 366-367; Mengoni, 1985, ma 1975, p. 275; Treu, 1974, p. 83; Garofalo, 1979, p. 95).

Emblematico, in questo senso, il caso deciso nel 1984 dal Pretore di Rho e — successivamente, in seconda istanza — nel 1988 dal Tribunale di Milano. Di fronte ad una modifica unilaterale da parte datoriale del contratto collettivo aziendale il sindacato ed i lavoratori avevano in un primo tempo risposto con il rifiuto dei nuovi livelli di saturazione imposti dal datore, mantenendo i ritmi di lavoro entro il minimo di cui all’accordo precedente. Questa reazione di «autotutela» dal lato dei lavoratori, qualificata successivamente dal Pretore come “legittima azione sindacale”, non aveva tuttavia prodotto gli effetti sperati, tanto che, nonostante i comunicati dell’Assemblea dei lavoratori e del Consiglio di fabbrica, l’azienda non solo non era tornata sulle proprie decisioni, ma aveva addirittura attuato comportamenti («messa in libertà», provvedimenti disciplinari, decurtazione delle retribuzioni, etc.) diretti a dividere e intimidire i lavoratori e a screditare il sindacato. In molti casi, anzi, l’impresa aveva raggiunto il suo intento, in quanto numerosi operai si erano a poco a poco adeguati ai nuovi ritmi di lavoro, disattendendo le direttive sindacali, in modo da evitare sanzioni o ritorsioni. Fallita l’«autotutela», il sindacato ha allora affidato la tutela dei diritti dei lavoratori al Pretore del lavoro, che, peraltro, prima ancora di pronunciarsi sulle conseguenze che il diritto comune dei contratti e delle obbligazioni riconnette al recesso da un contratto collettivo a tempo indeterminato, si è sostanzialmente preoccupato di ripristinare (*ex art. 28 St. lav.*) quella normale *dialettica intersindacale* i cui termini di confronto-scontro devono avere come referente naturale e primario la sede sindacale e non quella giudiziaria. E difatti il principio di diritto contenuto nella sentenza riconosce che **«l’unilaterale modifica da parte del datore di lavoro dei livelli di saturazione produttiva già stabiliti con accordo aziendale, oltreché illegittima si appalesa antisindacale ove intervenuta nell’ambito di un confronto con le organizzazioni sindacali che si opponevano alla modifica dei livelli produttivi** (Pretore di Rho, 28 giugno 1984, in *L80*, 1984, p. 694 e ss.).

La stessa logica argomentativa — imperniata sul rispetto della legalità intersindacale e, dunque, sulla necessità di garantire lo spontaneo funzionamento dei meccanismi di «autotutela» — sostiene anche il pur diverso principio di diritto espresso nel giudizio di appello di fronte al Tribunale di Milano, che difatti modifica la sentenza del Pretore di Rho, ma soltanto per quanto concerne le diverse conseguenze che a pare del Tribunale discendono dal diritto comune in tema di modifica unilaterale ed esecuzione in buona fede del contratto collettivo. Si affermerà così che

«non costituisce comportamento antisindacale la condotta del datore di lavoro consistente nell’unilaterale modifica dei livelli di saturazione disciplinati da un accordo aziendale, nell’ipotesi in cui la modifica sia giustificata da un obiettivo mutamento della situazione di mercato e qualora la modifica unilaterale sia avvenuta dopo aver constatato di non poter raggiungere un accordo in merito con le organizzazioni sindacali»

ma non si esiterà a riconoscere la piena libertà dei lavoratori di promuovere azioni dirette al mantenimento dei ritmi precedentemente pattuiti, statuendo la **«antisindacalità delle sanzioni inflitte ai lavoratori che abbiano ridotto l’attività lavorativa per contestare l’unilaterale modifica, da parte del datore di lavoro, dei livelli di saturazione»** (Tribunale di Milano, 5 ottobre 1988, in *L80*, 1989, p. 94).

3.2.3.3. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: la prassi intersindacale.

La mancanza anche di una sola sentenza in cui si discuta del recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato da parte delle organizzazioni dei prestatori di lavoro, e i rarissimi casi in cui si discute della modifica unilaterale o della disdetta del datore di lavoro di un contratto (nella maggior parte dei casi aziendale) a tempo indeterminato, ben testimoniano la normalità dell’autocomposizione “volontaria” del conflitto, sollecitata attraverso l’azione di «autotutela», e possono essere agevolmente spiegate, sul piano

intersindacale, nella logica della continuità dei rapporti collettivi. La prassi delle relazioni industriali italiane, ormai notevolmente consolidata, è infatti caratterizzata dalla *predeterminazione della durata* del contratto collettivo (20), dal *rinnovo automatico* nell'eventualità in cui le parti non abbiano provveduto a dare disdetta in tempo utile e da una *ultrattività di fatto* del contratto fino a che non venga sostituito o aggiornato da un nuovo contratto, a meno che non venga disdetto con una successiva *esplicita* manifestazione di volontà (21). In particolare, la regola della necessità di una formale denuncia, richiesta dalla Cassazione per la validità della disdetta del contratto collettivo (22), e costantemente seguita nella prassi, si pone in chiaro contrasto con i principi generali del diritto comune, secondo i quali lo scadere del termine determina l'estinzione automatica del rapporto senza bisogno che uno dei contraenti notifici all'altro la denuncia. Né, d'altra parte le organizzazioni sindacali si ritengono in linea di principio vincolate dal termine finale concordato, il quale si esaurisce sostanzialmente, nella volontà delle parti, in un impegno politico e non giuridico (sottolinea il valore "politico" delle clausole di durata: Cassazione 21 aprile 1987 n. 3889, in *RIDL*, 1988, II, p. 121 e ss.). Mentre, per altro verso, è ben noto come le conseguenze di tipo risarcitorio connesse all'inadempimento contrattuale vengano risolte in un "fisiologico assorbimento della responsabilità sindacale negli accordi compositivi delle vertenze" (Tosi, 1988, p. 457; Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 342; Giugni, 1978, p. 3).

In definitiva, questa soluzione, che tende a *risolvere un conflitto giuridico alla stregua di un conflitto di interessi*, ben si inquadra nella logica dell'ordinamento intersindacale: "la realtà è che, al di là di uno schema di strutture positive che, per essere messo in grado di rispondere in modo puntuale alle esigenze poste dall'autonomia collettiva, richiedono una paziente opera di adattamento, si pone un sistema organizzato di relazioni intersociali; e questo, quando pur si avvale degli strumenti contrattuali e delle forme precarie di tutela che da essi discendono, appare radicato su ragioni di equilibrio che di gran lunga trascendono la forza del rapporto obbligatorio o della responsabilità patrimoniale sanzionata dall'autorità statale" (Giugni, 1960, pp. 105-106; v. anche Ghezzi, 1963, p. 317; Traversa, 1958, p. 1450). Si tratta tuttavia di una risposta per certi profili inappagante sotto il profilo teorico ricostruttivo: da un lato, non dà ragione — in termini esaustivi — di come questa esigenza di continuità dei rapporti collettivi, diretta al conseguimento di un equilibrio di interessi tra le parti contrapposte, venga tradotta sul piano dell'ordinamento giuridico italiano; dall'altro lato, nonostante il ricorso al concetto di «autotutela» non permette ancora di risolvere in maniera soddisfacente il punto cruciale di ogni discorso in tema di possibilità di modificare *ante tempus* il regolamento collettivo, e cioè il problema del cosiddetto obbligo implicito di tregua sindacale.

In dottrina si sono registrati numerosi tentativi di spiegare in termini civilistici la possibilità di modificare *ante tempus* un contratto collettivo anche al di là della disciplina sull'eccessiva onerosità, ampliando — in via interpretativa — i presupposti per il ricorso al giudice. Si

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(20) La durata dei principali contratti nazionali di categoria è, come noto, triennale. Tra i tanti v. l'art. 36 C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1987, l'art. 49 C.c.n.l. per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, del 1988; il C.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario, etc. Questa prassi è del resto recepita nella legge quadro sul pubblico impiego (l. n. 93/1983): all'art. 13 si prevede infatti che alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro e del rapporto di impiego sono disciplinati in base ad accordi che hanno durata triennale. Cfr. Marone, *Commentario al contratto collettivo delle forze di polizia*, Napoli, p. 221. In genere, poi, i C.c.n.l. predeterminano l'arco temporale di vigenza dei contratti integrativi aziendali (p.e. art. 145 C.c.n.l. 19 marzo 1987 per il personale non direttivo delle Casse di risparmio) e allo stesso modo gli accordi integrativi si rifanno per la loro durata ai contratti nazionali a cui si riferiscono. In giurisprudenza si legge: "atteso il collegamento esistente fra contrattazione di carattere generale e contrattazione integrativa aziendale, gli accordi integrativi (aziendali) eventualmente privi di termine hanno, in linea di principio, la stessa durata del contratto collettivo a cui si riferiscono" (Pretura di Treviglio 14 dicembre 1982, in *OGL*, 1984, p. 5). L'ipotesi di contratti collettivi a tempo indeterminato ha quindi scarsa rilevanza pratica, anche se è vero che è proprio in questi casi (contratti aziendali) che nasce il contenzioso.

(21) Tra i molti v. art. 36 C.c.n.l. del 14 dicembre 1990 dei metalmeccanici: "Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1991 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 1994; esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale". Cfr. Miscione, *sub art. 36*, in *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici cit.*, p. 304.

(22) "Per consuetudine il contratto di diritto comune è ritenuto applicabile anche dopo la sua scadenza, e perché possa considerarsi scaduto, si ritiene necessaria una diversa espressione di volontà in tal senso": così Cassazione 11 giugno 1987 n. 5119, in *MGL*, 1987, p. 604 e in *OGL*, 1987, p. 870 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

sono così utilizzati, di volta in volta, il principio generale di sopravvenienza contrattuale (la clausola *rebus sic stantibus*), il criterio della buona fede nell'esecuzione del contratto collettivo e, infine, il concetto di presupposizione, senza tuttavia raggiungere mai risultati soddisfacenti (Santoro Passarelli F., 1983, p. 54; Scotto, 1958, p. 32; Mengoni, 1949, p. 254. Per una compiuta argomentazione critica contro tali tentativi dottrinali v. già Ghezzi, 1963, p. 92 e ss., mentre per i profili civilistici v. Gazzoni, 1993, pp. 880-881). In realtà, a questo punto, ben si accomoderebbe al nostro caso il richiamo, consueto in argomento, all'art. 40 della Costituzione e, dunque, al riconoscimento costituzionale del diritto di sciopero nel nostro ordinamento: l'impossibilità di spiegare, alla luce degli strumenti del diritto privato e nell'ottica dell'efficacia formale del contratto collettivo, una realtà economico-sociale di "conflitto permanente" viene infatti risolta da parte della dottrina giussindacale col ricorso alla figura dello sciopero, quale esimente rispetto al diritto comune dei contratti non solo sul piano del singolo rapporto di lavoro, ma anche sul piano delle relazioni collettive (Mortati, 1954, spec. p. 204; Ghezzi, 1961, spec. p. 489 e ss., Id., 1967, p. 167). Più precisamente: secondo questa dottrina il riconoscimento costituzionale del ricorso all'azione diretta rende evidente la deroga ai principi generali vigenti sia in tema di obbligatorietà dei contratti sia in tema di esclusività della giurisdizione sulle controversie intersoggettive (individuali e collettive) (Ghezzi, 1963, pp. 113-114).

In questa direzione un argomento di sicuro peso è certamente la mancata menzione della serrata nella Carta Costituzionale: al riconoscimento del diritto di sciopero come *privilegio* o *immunità* in senso tecnico, cioè come esenzione dal diritto comune dei contratti, si contrappone la volontà del Costituente "che la serrata sia regolata dai principi di diritto comune, privando così di rilevanza giuridica il momento collettivo che le è proprio, per lo meno nel senso che essa è diretta contro una pluralità di lavoratori" (Giugni, 1991, p. 271. Cfr. Rescigno, 1966, ma 1961, p. 379 e ss.; Mengoni, 1961, p. 273; Ghezzi, 1967, p. 803 e ss.). Tanto più che, nella stessa realtà delle relazioni industriali italiane, la chiusura totale o parziale dell'impresa non assume mai il ruolo di strumento di pressione e di sanzionamento sociale per imporre ai sindacati dei lavoratori una modificazione *ante tempus* del contratto collettivo e neppure per reagire a rivendicazioni ritenute inaccettabili.

Tuttavia, sotto questo profilo non si può non concordare con chi ha argomentato che a presiedere a tale operazione teorica verrebbe chiamato "non tanto l'art. 40, quanto una preconstituita concezione dogmatica dell'art. 40" (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 278): il riconoscimento costituzionale dello sciopero, nella sua configurazione predominante quale *diritto individuale* seppure ad esercizio collettivo, non dice ancora nulla — in un senso o nell'altro — sull'esistenza nel nostro ordinamento giuridico di un obbligo *implicito* di tregua in capo ai soggetti collettivi stipulanti in costanza di contratto collettivo (in tema, per un esauriente resoconto del dibattito sulle cosiddette clausole di tregua cfr. Magnani, 1990, p. 687 e ss.). L'inattendibilità della qualificazione del contratto collettivo come strumento di pacificazione sociale, quale impegno di stabilità del regolamento collettivo, andrà allora verificata per altra via.

4. Revisione anticipata del contratto collettivo, clausole di tregua sindacale e cosiddetto obbligo di pace.

Già ad inizio di secolo Ugo Sinzheimer, in uno dei primi tentativi teorico-ricostruttivi di fornire un'adeguata rilevanza giuridica alla contrattazione collettiva, aveva affermato la natura sinallagmatica del contratto collettivo di lavoro (Sinzheimer, 1971, ma 1907, p. 147 e ss. e p. 250 e ss.).

Secondo questa risalente concezione corrispettivo degli impegni assunti dal datore di lavoro con la parte normativa del contratto collettivo sarebbe il cosiddetto dovere di pace sindacale posto a carico dei sindacati dei lavoratori ossia il dovere di non far ricorso all'azione diretta per tutta la vigenza temporale del contratto: il ricorso allo sciopero sarebbe pertanto ammissibile soltanto in funzione di una nuova regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro (per una ricostruzione di questa teoria cfr. Schmid, Neal, 1984, p. 11 e ss., p. 46 e ss., p. 118 e ss.; Pera, 1991, pp. 221-22; Veneziani, 1992, p. 371 e ss.). Più precisamente: la stessa stipulazione del contratto collettivo determinerebbe *automaticamente* — quale effetto naturale dell'accordo, e al di là di una espressa manifestazione di volontà delle parti in tal senso — un dovere *relativo* di non ricorrere all'azione diretta in vigenza del contratto per ottenere, da un lato, la modificazione o l'estinzione del contratto collettivo prima della scadenza del termine o prima che si presenti un fatto risolutivo dello stesso, o, dall'altro lato, per risolvere le controversie concernenti la sua applicazione e interpretazione. L'esi-

stenza e la validità di un dovere *assoluto* di pace sindacale, che si traduce tecnicamente nel ben più consistente divieto di ricorrere all'azione diretta per tutta la durata dell'accordo anche in riferimento a materie non espressamente disciplinate nel contratto collettivo, verrebbe invece circoscritta ai soli casi in cui si possa effettivamente riscontrare una esplicita volontà delle parti contraenti di inserirlo nel contratto collettivo (in tema cfr. Ghezzi, 1963, 83 e ss. e spec. 86 e ss.).

Vero è che Sinzheimer era perfettamente consapevole del carattere *politico-sociale* prima che *giuridico-formale* delle obbligazioni in questione: non si illudeva certo che i meccanismi risarcitori del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni fossero effettivamente idonei a garantire l'esecuzione delle reciproche obbligazioni (Vardaro, 1984, *opp. cit.*). Tuttavia, dopo di lui altri autori hanno ripreso — arricchendola — questa impostazione dogmatica relativa alla natura sinallagmatica del contratto collettivo; senza però tener conto, salvo significative ma limitate eccezioni, dei limiti della ricostruzione civilistica da Sinzheimer così ben evidenziati, delineando in definitiva il dovere di pace relativo come *elemento causale* del contratto collettivo o come effetto automatico e naturale del contratto stesso. Vi sarà allora chi, muovendo dall'intento di giustificare lo sciopero all'interno degli equilibri contrattuali, quale strumento di reazione alle disfunzioni del sinallagma (funzionale) del contratto collettivo, riconoscerà la legittimità dello sciopero diretto ad ottenere una modificazione *ante tempus* delle condizioni di lavoro fissate in un contratto a tempo determinato, ma *soltanto dopo* che fosse stato “chiesto ed ottenuto dall'autorità giudiziaria competente l'accertamento di una sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione”. In questa prospettiva una ricostruzione dello sciopero che andasse al di là della possibilità di “conservazione dello scambio nei singoli rapporti individuali di lavoro, soggetti al regolamento collettivo in contestazione” comporterebbe, difatti, la negazione del principio della obbligatorietà dei contratti e frusterebbe la loro funzione di pacificazione sociale (Mengoni, 1949, p. 246 e ss., e per le citazioni p. 253 e ss.; Id., 1951, p. 266). Per di più — si aggiungerà da parte di altra dottrina — “il contratto individuale o collettivo, per se stesso porta la *pace* fra le parti, e patto viene da pace, una pace che si realizza col contratto ed è destinata a durare quanto dura il contratto, se si tratta di un contratto di durata. Dovere di una pace, che è una tregua, proprio perché legata alla durata del contratto” (Santoro Passarelli F., 1971, p. 374).

Non è certo difficile dimostrare, con particolare riguardo all'esperienza storico-sindacale dei paesi a *civil law*, come la configurazione teorica del dovere di pace sindacale nasconda — più o meno velatamente, a seconda dei contesti storici e delle linee di politica del diritto seguite dalla dottrina e dalla giurisprudenza nei propri percorsi ricostruttivo-sistematici — un più profondo e decisivo problema politico-giuridico di *pacificazione sociale* e di integrazione dei fenomeni di autotutela collettiva dei gruppi professionali organizzati nell'ordinamento giuridico statale (cfr. Vardaro, 1984; Id., 1985; Liebman, 1979, spec. p. 616 e ss.). Quello che però rileva è che da questo momento in poi il dibattito giussindacale italiano sul tema del dovere di pace sindacale procederà — invero con intensità e fervore via via decrescenti a partire dagli inizi degli anni Sessanta sino ad oggi — attraverso una lunga serie di critiche, precisazioni, repliche e controrepliche, senza tuttavia giungere a risultati sufficientemente accettabili e comunemente condivisi (tanto dalla dottrina che dalla giurisprudenza).

Da un lato — e a prescindere dalle posizioni più radicali, che addirittura prospettavano la contrarietà alla Costituzione delle clausole di tregua (Natoli, 1961, p. 319) — pur riconoscendo sul piano strettamente civilistico, quale effetto naturale del vincolo contrattuale, l'impossibilità del ricorso all'azione diretta per ottenere la revisione anticipata del contratto collettivo, si accuserà la dottrina del dovere implicito di pace sindacale di incorrere in un vizio logico di *preposteriorità*. Per questa dottrina “il canone *pacta sunt servanda* non è, per il giurista, una massima di ragion pura da interpretarsi attraverso un processo puramente logico formale, ma un principio da valutarsi alla stregua del criterio ermeneutico della totalità dell'ordinamento, come è riqualficato, sotto il nostro particolare e ristretto angolo visuale, dall'art. 40 Cost.: norma che pare svolgere, nei confronti del contratto collettivo (oltre che del contratto individuale di lavoro), proprio la funzione di integrazione legale prevista dall'art. 1374 c.c. (...); funzione che si concretizza, nel caso, nell'attribuzione del diritto potestativo di sospendere, con lo sciopero, l'esecuzione della prestazione dovuta” (Ghezzi, 1963, pp. 114-115; ma v. ora Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 156, ove si accede ad una ricostruzione delle clausole di tregua incentrata più sulla volontà effettiva dei contraenti che sul riconoscimento del diritto di sciopero). E si preciserà che: dal riconoscimento costitu-

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

zionale del diritto di sciopero può argomentarsi “nel senso della possibilità, per le associazioni italiane dei prestatori di lavoro, di ottenere, usando gli strumenti di lotta sindacale (*Kampfweise*), una revisione anticipata della disciplina collettiva”. Si giungerà, così, in definitiva, a configurare il diritto di sciopero — si badi, al prezzo di una obbligata opzione verso la sua *titolarità collettiva* — come deroga ai principi del diritto comune dei contratti e, dunque, come esimente dalla responsabilità per inadempimento non soltanto sul piano del rapporto individuale di lavoro, *ma anche su quello delle relazioni collettive* (Ghezzi, 1963, pp. 91-92 e p. 107 e ss.; v. tuttavia ora Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 155 e p. 193, dove, a proposito del diritto di sciopero, e allineandosi con la dottrina maggioritaria, si parla espressamente di “situazione giuridica soggettiva individuale che opera in una dimensione collettiva”. In tema cfr. anche le posizioni critiche — e isolate — di Pera, 1991, spec. pp. 217-219, nonché, con specifico riferimento alla responsabilità individuale e collettiva in caso di mancato rispetto di una clausola di pace, Id., 1964, p. 285 e ss.).

Dall'altro lato, si replicherà, con argomentazioni difficilmente superabili sul punto, che a tale operazione teorica è “chiamato non tanto l'art. 40, quanto una precostituita concezione dogmatica dell'art. 40, sicché l'accusa di inversione di metodo risulta perfettamente reversibile (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 278). Non si parlerà più esplicitamente, da parte di questa dottrina, di una “funzione di pacificazione sociale” del contratto collettivo, preferendosi discorrere — sullo sfondo di una idea “etico-giuridica” secondo cui il contratto collettivo implica nella sua causa uno scambio di promesse reciprocamente vincolanti (Mengoni, 1985, 1981, p. 325) — di un impegno alla stabilità del regolamento collettivo (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 276). E si preciserà, poi, in aperta polemica con la concezione del contratto collettivo come contratto con obbligazioni per una sola parte, che “una promessa contrattuale non può ottenere la sanzione giuridica se non è giustificata; e la causa giustificativa, quando non risieda nello spirito di liberalità (nel qual caso la legge esige di regola particolari garanzie formali), è costituita da una promessa corrispettiva della controparte oppure da una prestazione che essa compie contestualmente o ha già compiuto” (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 277). Si argomenterà, infine, che il dovere di pace sindacale, in quanto connaturato alla corrispettività delle prestazioni dedotte in contratto, non potrebbe essere limitato dalla volontà delle parti contraenti, poiché a ciò conseguirebbe la nullità del contratto per mancanza di causa (Mengoni, 1985, ma 1975, pp. 279-280); e precisamente: “l'obbligo di pace identifica nient'altro che l'effetto negoziale inerente all'esistenza del contratto collettivo (...) esso non è ricollegabile agli effetti finali prodotti da quest'ultimo, ma prima ancora dalla situazione effettuale implicita, come già detto, all'esistenza oggettiva del negozio” (Zangari, p. 240 e ss.). L'attuazione di uno sciopero in costanza di contratto comporterebbe, dunque, l'obbligo del risarcimento dei danni da parte dell'associazione sindacale che lo ha proclamato, nonché la possibilità per la controparte di sospendere l'esecuzione della propria obbligazione, in applicazione del principio *inadimplenti non est adimplendum* (su cui recentemente Cassazione 23 dicembre 1992 n. 13620, in *DPL*, 1993, p. 515) e, in generale, dei principi sulla risoluzione del contratto.

Ora, si è a lungo discusso, nei paragrafi precedenti, sull'inadeguatezza dei rimedi predisposti dal Codice Civile in tema di risoluzione del contratto e di eccezione di inadempimento applicati al contratto collettivo di lavoro. Tuttavia, contro queste rigorose argomentazioni della dottrina tradizionale non pare ancora sufficiente sottolineare lo stridente contrasto tra la costruzione teorica e la realtà del sistema di relazioni italiane per negare l'esistenza di un dovere implicito di pace sindacale nel nostro ordinamento giuridico (così invece Giugni, Mancini, 1972, p. 331).

Un passo importante verso la negazione dell'esistenza di un dovere implicito di pace è compiuto da chi, su un piano rigorosamente giuridico-contrattuale, ha evidenziato l'equivoco, sotteso a tali costruzioni, che il contratto collettivo implichi nella sua causa e nei suoi effetti un impegno di pace per il periodo in cui è in vigore: “così ragionando, si scambia una conseguenza pratica, se l'espressione può passare, della forza effettiva del contratto collettivo, con un criterio o una regola giuridica invece inesistenti” (Scognamiglio, 1976, p. 253; Id., 1975, p. 285. In Francia cfr. Lyon-Caen G., Pelissier, 1990, p. 1049). La tendenza alla tipizzazione di quello che in realtà dovrebbe essere un contratto atipico è allora evidente, e si concretizza in un giudizio di valutazione orientata teleologicamente più che sillogisticamente nella qualificazione del contratto, per cui la fattispecie è ricostruita non già in funzione del *voluto* contrattuale (per questa terminologia — che individua sul piano del *dover essere* statuale le conseguenze giuridiche che discendono dal semplice *volere* materiale delle parti sul piano sociale e pregiuridico — cfr.: Gorla, 1955, pp. 77-79; Schlesinger, 1964,

p. 1348, pp. 1354-1355; in tema cfr. anche Gazzoni, 1993, pp. 731-734), bensì in ragione della preventiva rappresentazione del risultato che si intende conseguire sul piano interpretativo; in questo caso, in funzione della qualificazione del contratto collettivo come strumento di pacificazione sociale, quale impegno alla stabilità del regolamento negoziale.

In questo senso è allora possibile precisare le parole di Mengoni, quando afferma che se una promessa contrattuale non può ottenere la sanzione giuridica siamo al di fuori dell'ambito del diritto (evidentemente: del diritto dello Stato). L'idea del Mengoni è semplice, e può essere così schematizzata:

I) un contratto per essere tale — e non semplicemente un obbligo di tipo morale o sociale (*gentlemen's agreement*) — deve essere giuridicamente vincolante alla stregua dell'ordinamento statutale: una semplice manifestazione di volontà di due o più parti ed il conseguente determinarsi di un rapporto intersoggettivo di contenuto patrimoniale non sono ancora — di per sé — elementi idonei a giustificare la giuridicità del vincolo ed il suo assoggettamento alle regole del Codice Civile;

II) ad eccezione dell'ipotesi della donazione, la giuridicità del vincolo contrattuale dipende dalla fissazione in sede negoziale di una promessa corrispettiva — una controprestazione legata da sinallagma — che costituisca la causa giustificativa dello spostamento (o sacrificio) patrimoniale;

III) nel contratto collettivo, visto che è un contratto normativo e solo indirettamente economico, la promessa corrispettiva non può che essere l'impegno del sindacato a rispettare il contratto perlomeno sino alla sua scadenza;

IV) l'impegno di pace (la stabilità del vincolo giuridico) è, dunque, la causa in senso tecnico del contratto.

Ora, a nostro avviso, tra la premessa (I) e le conclusioni (II, III, IV) non vi è un nesso di necessaria logicità giuridica (23). È difatti vero che ogni contratto per essere tale deve essere idoneo a creare un vincolo giuridico; un vincolo (in altre parole) coercibile, quantomeno sanzionabile mediante il risarcimento dei danni in caso di inadempimento (cfr. Gorla, 1955, pp. 231-232, cui *adde* Gazzoni, 1978, spec. p. 968; Id., 1993, pp. 536-539), ma questo non significa necessariamente che tale vincolo sia la causa stessa del contratto. Certo, il problema è sicuramente complicato dalla circostanza che il Legislatore utilizza il termine causa con significati e funzioni diversi (Giorgianni, 1960, p. 574; Gazzoni, 1993, p. 762). Ma rimane abbastanza chiaro che la presenza o assenza della causa, di cui parla Mengoni e che rileva per l'esistenza del contratto (art. 1418 c.c.) e, dunque, per l'esistenza del vincolo giuridico, va più propriamente riferita allo schema creato dai privati (*al contratto* stesso) e non invece alla causa in senso tecnico che rileva esclusivamente in tema di *liceità* del singolo contratto (1343 c.c.): perché il contratto collettivo sia vincolante non occorre necessariamente che la sua causa sia costituita da una promessa corrispettiva della controparte, né tantomeno che la sua causa vada ricondotta aprioristicamente (*rectius*: a prescindere da un'indagine caso per caso sull'effettiva volontà delle parti) alla funzione di tregua sindacale. Tanto è vero che il *contratto normativo* trova la sua giustificazione (e, dunque, la sua causa) in se stesso, se è vero che “il contratto che mira a regolare un rapporto, il contratto direttamente normativo e solo indirettamente economico, il contratto che mira a creare regole strumentali di organizzazione fra le parti più che ad imporre sacrifici economici non ha bisogno di una vera causa, forse perché un impoverimento di chi si vincola manca, o, quanto meno, è una conseguenza poco perspicua e per lo più indiretta” (Sacco, 1982, p. 322). Certo, anche in questo caso si potrà genericamente affermare che la causa del contratto normativo è quella di predisporre il regolamento di futuri contratti, con ciò indicando come causa del negozio quello che, in realtà, è un suo effetto ovvero la sua funzione (tipo contrattuale). Ma questo non toglie che, in senso stretto, siamo di fronte ad un contratto astratto, che dunque trova la sua giustificazione in se stesso e, soprattutto, che di per sé, a prescindere da una esplicita manifestazione di volontà delle parti in questo senso, nulla prevede in tema di determinazione di un dovere di tregua sindacale.

Pertanto, non si può certamente negare che il contratto collettivo sia, al pari di ogni altra fattispecie contrattuale, oggetto (almeno in astratto) delle sanzioni previste dalla legge, e in

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

(23) Per evitare equivoci terminologici — e sovrapposizioni di piani d'indagine —, è bene precisare ancora una volta (come del resto dovrebbe già risultare chiaro dall'accettazione del punto I del pensiero di Mengoni) che si parla di “logicità giuridica” esclusivamente alla stregua del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni; nessun riferimento verrà operato in questa fase dell'analisi a forme di giuridicità extrastatuale alla stregua della teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici.

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

particolare di quella del risarcimento del danno in caso di inadempimento. Questo non significa, però, che nella causa del (singolo) contratto collettivo si possa individuare — sempre e necessariamente — una funzione (implicita) di composizione del conflitto, posto che questa funzione è *il contratto* stesso, che, difatti, secondo una nota definizione, è uno dei possibili strumenti di composizione dei conflitti di interessi privati. Significa, più semplicemente, che il contratto collettivo, in quanto fonte di vincoli di carattere non esclusivamente morale o sociale, è idoneo a realizzare, in presenza di una conforme volontà delle parti, l'esistenza di un vincolo giuridico. E pertanto, *a meno che le parti del contratto collettivo non prevedano espressamente nell'equilibrio contrattuale uno specifico dovere di pace sindacale*, questo non può automaticamente ritenersi dedotto in obbligazione.

Estremamente significativo è, in questo senso, il valore che hanno storicamente avuto le clausole di tregua e di rinvio nella stagione dell'articolazione contrattuale, e segnatamente a partire dalla firma del Protocollo d'intesa sugli assetti delle relazioni industriali Intersind-Asap del 5 luglio 1962. Nelle clausole inserite nei più importanti contratti di categoria dal '62-'63, una volta individuato espressamente come *corrispettivo* della accettazione di un preciso assetto contrattuale articolato

«l'impegno delle parti di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste»,

si precisava poi testualmente che

«a tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli». («Premessa» al contratto dei metalmeccanici privati, in Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 340, nota 116).

In proposito, è stato ben evidenziato che in un simile contesto — contesto peraltro da tempo ampiamente superato — “l'impegno di astenersi per un certo periodo di tempo dalla proclamazione dello sciopero (o, comunque, di controllare la propria «base» attraverso un certo uso dei poteri statutari) *adempie una tipica funzione di scambio*, dal momento che, a fronte dello stesso, *e con reciproco condizionamento*, l'altra parte si impegna ad una diversa prestazione (obbligo di promuovere o accettare la contrattazione collettiva a livelli inferiori)” (così Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 154, corsivo mio; cfr. anche Tribunale di Padova 4 luglio 1973, in *OGL*, 1974, p. 30 e Corte d'Appello di Venezia 29 aprile 1976, in *OGL*, 1977, p. 23).

Illuminanti, al riguardo, sono poi anche le sollecitazioni provenienti dallo studio comparato, ed in particolare dalla contrapposizione dei modelli di relazioni industriali inglese e tedesco (in tema cfr. Burrigato, 1993). Nell'ordinamento tedesco si riconosce *validità* al contratto solo è in quanto la causa del contratto collettivo esprima la funzione economico-sociale di pace sindacale, e, pertanto, una clausola di tregua sindacale è sempre *implicita* nella sua struttura tipologica astratta; nell'ordinamento britannico, al contrario, si nega *giuridicità* al contratto collettivo proprio sul presupposto della mancanza di *consideration*, che corrisponde grosso modo al nostro concetto di causa (cfr. Gorla, 1955), e che è considerata l'elemento essenziale per la riconduzione di un accordo alla categoria degli *enforceable agreements*. Queste considerazioni agevolano, sotto un diverso angolo di osservazione, la spiegazione in termini giuridici del caso italiano: una volta escluso che *nel nostro ordinamento giuridico* la «causa» del singolo negozio possa essere identificata con la funzione economico generale del contratto (rilevando questa, semmai, nell'individuazione in chiave astratta del «tipo» negoziale) è gioco forza negare che il contratto collettivo contenga necessariamente (e cioè al di là della comune intenzione delle parti) una clausola *implicita* di pace sociale in ragione di una astratta funzione di pacificazione sociale, che si concretizzerebbe nel giudizio di meritevolezza di cui all'art. 1322 del Codice Civile. Tanto è vero che in Italia il contratto collettivo è un contratto *atipico* e, dunque, pur realizzando un vincolo giuridico, la sua funzione astratta non è codificata in un tipo legale; mentre l'attività sindacale (artt. 39 e 40 Costituzione) è pacificamente riconosciuta in sé e per sé, e non è dunque funzionalizzata allo scopo precipuo di soddisfare interessi pubblici o generali (la pace sociale, appunto) come in Germania (Paese che però dispone di una specifica “codificazione” in materia di contratto collettivo). Per la validità del contratto occorre semplicemente che lo spostamento patrimoniale (peraltro dubbio, come detto, nel contratto normativo) sia giustificato: nel nostro ordinamento la composizione anche solo momenta-

nea del conflitto (affidata all'effettività del contratto collettivo) è *elemento sufficiente* per il giudizio di meritevolezza di cui all'art. 1322 e per giustificare la giuridicità (corcibilità) del vincolo. (Si è già detto che la causa del contratto è la giustificazione — cioè la funzione — del singolo negozio e rileva per il giudizio concreto di validità del contratto, mentre la funzione economico-sociale rileva unicamente ai fini del giudizio di qualificazione, e cioè in tema di individuazione della disciplina concretamente applicabile).

In definitiva, come giustamente ritiene Scognamiglio, il rispetto del contratto collettivo è niente altro che una conseguenza della forza effettiva del contratto stesso. E la stessa Corte Suprema non ha esitato a riconoscerlo (in una sentenza per altri versi pure discutibile, e cioè per quanto attiene all'affermazione della *incorporazione* delle clausole del contratto collettivo nel contratto individuale) che

«il termine apposto (al contratto collettivo) ... attiene non già alla durata dei diritti pattuiti, bensì alla libertà di azione sindacale nel più ampio diritto di sciopero costituzionalmente garantito. (...) La data appostavi indica la durata non già di quanto acquisito iure, bensì della astensione — per altro programmatica più che giuridica, attesa la permanente ampiezza del diritto di sciopero in mancanza di una regolamentazione legislativa — da azioni rivendicative fino alla data concordata del contratto» (Cassazione 21 aprile 1987 n. 3899, in *RIDL*, 1988, II, pp. 123-124).

Tutte queste considerazioni possono poi essere perfezionate sul piano dell'argomentazione giuridica tenendo rigorosamente distinta — secondo la premessa metodologica precedentemente enunciata — la fase della costruzione della fattispecie contrattuale — e i suoi effetti — dalla valutazione dei rapporti obbligatori che scaturiscono tra le parti del contratto. Il contratto collettivo è indubbiamente un contratto in senso tecnico: produce "incontestabilmente tutti gli effetti giuridici di cui è capace, sui diversi piani della forza normativa e di quella obbligatoria, e rispettivamente a carico dei singoli datori di lavoro e lavoratori come delle associazioni stipulanti" (Scognamiglio, 1976, p. 254). Mentre l'esercizio del diritto di sciopero, in questo caso, non è altro che una manifestazione della volontà dei lavoratori «organizzati» (e di cui il «sindacato» può essere veicolo) di sottrarsi al vincolo contrattuale: non però nel senso di recedere dal contratto, bensì, più correttamente, nel senso di sollecitare con gli strumenti di pressione sociale di cui sono titolari la revisione anticipata della disciplina collettiva. Lo sciopero, in definitiva, non incide sulla fattispecie — sulla struttura o sulla causa del contratto collettivo —, ma *mira semplicemente a risolvere, nell'ambito dei rapporti obbligatori intercorrenti tra le parti, il conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico*. E questo spiega bene perché in quasi quarant'anni di diritto sindacale postcorporativo la questione della risoluzione e del recesso dal «contratto collettivo» sia giunta davanti ai Tribunali italiani non più di una quindicina di volte (mentre poi i casi giudiziari, considerando i diversi gradi del giudizio, saranno tutt'al più una decina). Spostato il discorso dal profilo statico del contratto a quello dinamico del rapporto tra i soggetti collettivi si può poi — e conclusivamente — fornire una visione d'insieme dell'intero fenomeno analizzato, riconoscendo che nel procedimento contrattuale ogni singolo contratto è solo la rilevanza momentanea di un equilibrio di interessi permanentemente suscettibili di modificazioni in relazione ai mutamenti del rapporto di forza fra le parti contraenti (Liebman, 1986, p. 155).

5. Conclusioni: le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 3-23 luglio 1993.

Restano ora brevemente da segnalare, a conclusione di queste riflessioni, le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 (24).

Difatti, al capo II dell'Accordo ("Assetti contrattuali") le parti sociali hanno predisposto precise scansioni temporali per l'apertura delle trattative ai fini dei rinnovi contrattuali

«il Ccnl di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali». (punto 4)

(24) Sul valore giuridico dell'accordo v. *supra* nota 15.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Scansioni temporali accompagnate, peraltro, da una rigorosa predeterminazione della durata del Contratto collettivo nazionale di lavoro e del contratto di secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, e precisamente:

«il Ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva» (punto 2); **«l'accordo di secondo livello ha durata quadriennale»**. (punto 3)

L'effettività di questo assetto negoziale è infine sorretta, nella intenzione dei soggetti stipulanti, dalla predisposizione di precise clausole sanzionatorie:

«le piattaforme contrattuali per il rinnovo del Ccnl saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale». (punto 4)

Ora, è chiaro che l'obbligatorietà della predeterminazione del termine svuota di rilevanza quantomeno uno dei problema di cui si è discusso nelle pagine che precedono, e cioè il problema della vigenza temporale (e del recesso) di un contratto collettivo privo del termine di durata. *Il problema*, in questa prospettiva, è semmai quello della recedibilità da un contratto "atipico" a tempo determinato prima della scadenza del termine; recedibilità che, ai sensi degli artt. 1321, 1372 e 1373 c.c., è ammissibile solo nei casi in cui esista un mutuo dissenso sulla prosecuzione dell'efficacia del contratto ovvero un'apposita clausola convenzionale di recesso.

Al riguardo, restano però da svolgere ancora due considerazioni. In primo luogo, è indubbiamente vero che in una contrattazione collettiva vincolata al rispetto di una precisa predeterminazione della vigenza temporale la questione del recesso da un contratto collettivo privo di durata non si pone nemmeno. È però altrettanto vero che l'intero edificio "teorico" tracciato dall'Accordo di luglio, sebbene sia rivestito della garanzia costituzionale della libertà di attività ed organizzazione sindacale — ed anzi, a ben vedere, appunto per la sua natura volontaria — deve pur sempre poggiare su concreti comportamenti delle parti, e soprattutto delle loro articolazioni minori, volti a dare effettività alla astratta possibilità di predeterminare l'efficacia temporale del contratto collettivo; problema questo che, automaticamente, rimanda alla effettività (e alla "tenuta", rispetto alla «base») del reciproco riconoscimento di rappresentatività operato dalla parti sociali stesse, al momento di conferire al "comune accordo" il carattere di fonte permanente di organizzazione e normazione sociale. In altre parole: l'Accordo sarà *effettivamente* in grado di svuotare di contenuto il problema giuridico dell'*efficacia* temporale del contratto collettivo di diritto comune a tempo indeterminato solo se (ed in quanto) le parti stesse sapranno dare seguito, nelle diverse sedi negoziali, alle intese raggiunte a livello interconfederale e, soprattutto, se sindacati o lavoratori «organizzati» dissenzienti non saranno in grado di sovvertire — sul piano dei rapporti di forza — le "regole del gioco" stabilite nell'Accordo stesso. Senza peraltro trascurare la circostanza che se un gruppo dissenziente di lavoratori è in grado di creare un'effettiva destabilizzazione dei rapporti collettivi in azienda, turbando così l'ordine contrattuale "formalizzato" nell'Accordo, l'interesse del datore di lavoro alla stabilità e alla certezza dei rapporti collettivi prevarrà sicuramente sul suo concorrente interesse al rispetto dell'Accordo stesso.

Inoltre, e questa è la seconda considerazione, la clausola di tregua predisposta nell'Accordo attiene al *periodo di stipulazione* ovvero di *rinnovo* di un contratto collettivo, ma nulla dispone in riferimento alla *vigenza* del contratto collettivo stesso. Quanto basta per concludere che le organizzazioni sindacali dei lavoratori, quantomeno quelle nazionali non vincolate al rispetto delle clausole di rinvio, potranno sicuramente ricorrere ai tradizionali strumenti di autotutela e di sanzionamento sociale per "sollecitare" (*rectius*: imporre) una modificazione consensuale *ante tempus* della disciplina collettiva contenuta in un contratto collettivo che, pure, alla stregua degli assetti contrattuali tracciati nell'Accordo, è a tempo determinato (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 335).

Resta dunque confermato che lo sciopero non incide sulla fattispecie — sulla struttura, sulla causa e sugli effetti del contratto collettivo —, ma più semplicemente mira a risolvere, nell'ambito dei rapporti obbligatori intercorrenti tra le parti, un conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico.

- AA.VV.** (1976), *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano.
- AA.VV.** (1982), *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Milano.
- AA.VV.** (1961), *Sciopero e serrata nei paesi CECA*, Milano.
- Alleva, Ghezzi** (1985), *Dopo la disdetta quale legge per la scala mobile?*, in *PE*, n. 7-8, p. 7 e ss.
- Alleva** (1982), *Il tramonto degli automatismi salariali*, in *PD*, p. 242.
- Ardau** (19), *Sanzionabilità disciplinare dello sciopero illegittimo per violazione di patto espresso di pace sindacale*, in *RDL*, p. 21 ss.
- Ardau** (1962), *Teoria giuridica del diritto di sciopero*, Padova.
- Assanti** (1967), *Rilevanza e tipicità del contratto collettivo nella vigente legislazione italiana*, Milano.
- Assanti** (1987), *il protocollo Scotti davati ai giudici: alcune considerazioni*, in *RGL*, p. 312 e ss.
- Assanti** (1981), *Corso di diritto del lavoro*, Padova.
- Balletti** (1963), *Contributo alla teoria dell'autonomia sindacale*, Milano.
- Barassi** (1934), *Diritto sindacale corporativo*, Milano.
- Barcellona** (1973), *Diritto privato e processo economico*, Bari.
- Bellagamba** (1968), *Responsabilità delle associazioni sindacali per inosservanza del dovere di esercitare influenza sui rappresentanti*, Atti III congresso A.I.D.L.A.S., Milano.
- Bellardi** (1991), *Il rinnovo dei contratti per l'industria metalmeccanica pubblica, privata e minore*, in *LI*, p. 4.
- Bellardi** (1989), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, in *DLRI*, p. 231 ss.
- Betti** (1959), *Autotutela voce*, in *Enc. Dir.*, IV, p. 529.
- Betti** (1954), *Teoria generale del negozio giuridico*, in *Trattato di diritto civile italiano* diretto da Vassalli, Torino.
- Bigliuzzi Geri, Breccia, Busnelli, Natoli** (1989), *Diritto civile*, 1**, Torino.
- Biscaretti di Ruffia** (a cura di) (1977), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Milano.
- Blanpain** (1994), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, voll. 1-12.
- Borghesi** (1980), *Contratto collettivo e processo*, Bologna.
- Bortone** (1992), *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Bari.
- Bortone, Curzio** (1984), *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Collana diretta da Giugni, Torino.
- Burrigato** (1993), *Contratto collettivo e diritto di sciopero nell'esperienza comparata: il caso inglese e il caso tedesco*, in questo fascicolo.
- Calamandrei** (1952), *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *RGL*, p. 240.
- Carabelli** (1986), *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli.
- Carinci** (a cura di) (1989), *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, Napoli.
- Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu** (1994), *Diritto del lavoro*, I, *Il diritto sindacale*, Torino.
- Carullo** (1942), *La revisione delle norme collettive di lavoro*, Milano.
- Caruso** (1988), *Il potere di rappresentanza nella formazione del contratto collettivo*, Catania, p. 121 ss.
- Caruso** (1992), *Sindacato, arbitrato e conflitto*, in *DRI*, p. 47 e ss.
- Casagni** (1988), *Sciopero e clausole di autoesclusione*, in *DPL*, p. 86.
- Castelvetri** (1990), *Il diritto del lavoro alle origini. "Ratio legis" e costruzione dogmatica nel diritto del lavoro*, Milano.
- Cessari** (1950), *Sui limiti di efficacia delle norme corporative*, in *FP*, p. 847 ss.
- Chiusolo** (1980), *La disdetta dell'accordo sindacale da parte del datore di lavoro*, in *L80*, p. 94 ss.
- Cian, Trabucchi** (1992), *Commentario breve al Codice Civile*, Padova.
- Coniglio** (1932), *Lezioni di diritto corporativo*, Padova.
- Còrdova** (1990), *Collective Bargaining*, in *Blanpain, Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*, 2, Deventer, tr. it., Biagi, Blanpain (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato*, 2, Rimini, 1991.
- Costanza** (1981), *Il contratto atipico*, Milano.
- D'Antona** (1993), *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'«autunno freddo» dell'occupazione*, in *RIDL*, p. 411 e ss.
- D'Avanzo** (1967), voce *Recesso*, in *Noviss. Dig. it.*, p. 1038.
- D'Avossa** (1988), *Relazioni industriali e regolamentazione dello sciopero*, in *DPL*, p. 893 ss.
- De Litala** (1949), *Osservazioni sullo schema di legge sulla disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi*, in *DL*, p. 175.
- De Nova** (1982), *Il recesso*, in *Sacco, De Nova, Obbligazioni e contratti*, cit., p. 547.
- De Nova** (1974), *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974.
- De Ruggiero** (1984), *Sul concetto di precomprensione*, in *PD*, p. 577 ss.
- Despax** (1989 ma 1966), *Négociations, conventions et accords collectifs*, in *Droit du travail*, diretto da G.H. Camerlynck, tome 7, Paris.
- Di Paola** (1974), *Nuovi orientamenti in tema di causa*, in *FI*, I, c. 288 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi**Bibliografia**

Dossetto (1968), voce *Contratto normativo*, in *Noviss. Dig. It.*, p. 663 e ss.

Durand (1960), *Preface* al volume collettaneo *La tendance a la stabilité du rapport contractuel*, Paris.

Ferraro (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova.

Ferri G.B. (1966), *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano.

Ferri G.B. (1971), *Meritevolezza dell'interesse e utilità sociale*, in *RDComm.*, ora in *Saggi di diritto civile*, Rimini, 1984, p. 314 e ss.

Ferri G.B. (1977), *Ancora in tema di meritevolezza dell'interesse*, in *RDComm.*, ora in *Saggi di diritto civile*, Rimini, 1984, p. 328 e ss.

Flammia (1955), *Considerazioni intorno ad un'ipotesi di inefficacia successiva dell'Accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali nell'industria*, in *FI*, IV, c. 247 ss.

Flammia (1963), *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano.

Flammia (1957), *Osservazioni sui sindacati di fatto*, in *DE*, p. 459 ss.

Flanders (1968), *Collective Bargaining: a Theoretical Analysis*, in *BJIR*, p. 1 ss., tr. it., *Per una teoria della contrattazione collettiva*, in *EL*, 1968, p. 435 ss.

Fox (1975), *Collective Bargaining, Flanders and the Webbs*, in *BJIR*, p. 151 ss., tr. it., *La contrattazione collettiva, Flanders e i Webb*, in *EL*, 1976, p. 239 ss.

Gabrielli, Padovini (1988), voce *Recesso*, in *Enc. Dir.*, p. 29 e ss.

Gabrielli (1985), *Vincolo contrattuale e recesso unilaterale*, Milano.

Galantino (1980), *Sui trattamenti retributivi individuali più favorevoli*, in *RDL*, p. 135.

Galgano (1990), *Le obbligazioni e i contratti*, Padova.

Galgano (1969), *Recensione a G.B. Ferri, Causa e tipo ecc.*, cit., p. 422 e ss.

Garcia-Perrote (1987), *El artículo 86.3 ET y la distinción entre contenidos normativa y obligacionales del convenio colectivo*, in *RL*, n. 20, p. 75 ss.

Garofalo (1979), *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli.

Gazzoni (1978), *Atipicità del contratto, giuridicità del vincolo e funzionalizzazione degli interessi*, in *Scritti in onore di S. Pugliatti*, Milano, p. 933 e ss.

Gazzoni (1993), *Manuale di diritto privato*, IV ed., Napoli.

Ghera (1968), intervento, in AA.VV., *Il contratto collettivo di lavoro*, Atti del III Congresso A.I.D.L.A.S.S., Milano, p. 168 e ss.

Ghera (1976), intervento, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 166.

Ghezzi (1967), *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *RTDPC*, p. 148 ss.

Ghezzi (1967), *Cooperazione del creditore all'adempi-*

mento, serrata di ritorsione e c.d. forme anomale di sciopero, in *GI*, I, 2, p. 803 ss.

Ghezzi (1968), *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*, in *RTDPC*, p. 24 ss.

Ghezzi (1961), *Il dovere di pace sindacale*, in *RTDPC*, p. 456 ss.

Ghezzi (1963) *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano.

Ghezzi (1970), *Osservazioni sul metodo dell'indagine giuridica nel diritto sindacale*, in *RTDPC*, p. 415 ss.

Ghezzi-Romagnoli (1987) *Il diritto sindacale*, seconda edizione, Bologna.

Giannini M.S. (1958), *Gli elementi degli ordinamenti giuridici*, in *RTDP*, p. 222.

Giannini M.S. (1957), *Sociologia e studi di diritto contemporaneo*, in *Jus*, p. 223 ss.

Giorgianni (1960), *Causa*, voce, in *Enc. dir.*, p. 561 e ss.

Giugni (1976), *Intervento*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 147.

Giugni (1978), *Premessa a Carinci, Il contratto collettivo dei metalmeccanici*, Bologna, 1978.

Giugni (1957), *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in *RDL*, p. 169 ss.

Giugni (1989 ma 1974), *Azione sindacale, politica giudiziaria, dottrina giuridica*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 221 ss.

Giugni (1989 ma 1979), *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 270 ss.

Giugni (1991), *Diritto sindacale*, Bari.

Giugni (1989 ma 1986), *Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano*, in *Lavoro legge contratti*, cit.

Giugni (1989 ma 1982), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Lavoro legge contratti*, cit.

Giugni (1977), *Il diritto del lavoro*, in Biscaretti di Ruffia (a cura di), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Milano.

Giugni (1989 ma 1970), *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 183 ss.

Giugni (1989 ma 1961), *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 121 ss.

Giugni (1977 ma 1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano.

Giugni (1970), *L'«autunno caldo» sindacale*, in *Il Mulino*, p. 24 ss.

Giugni (1964), *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Milano.

Giugni (1989 ma 1959), *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 45 ss.

Giugni (1981), *La contrattazione collettiva nel pubblico*

impiego, in *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, cit., p. 134 ss.

Giugni (1989 ma 1967) *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Lavoro legge contratti*.

Giugni (1974), *La rappresentatività delle associazioni sindacali nello Statuto dei lavoratori*, in *GCost.*, p. 592.

Giugni (1986), *Protocollo IRI*, in *LI*, p. 21 ss.

Giugni (1965), *Recensione al libro di Ghezzi, La responsabilità contrattuale ecc.*, in *RTDPC*, p. 299 e ss.

Giugni (1973), *The peace obligation*, in Aaron, Wedderburn, *Industrial Action: a Comparative Legal Study*, London, 1972, tr. it., *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, in *RDL*, p. 14 ss.

Giugni (1993), *Un'intesa densa di novità*, in *Lav. Inf.*, n. 13, p. 5 e ss.

Giugni-Sciarra (1980), *Contrattazione collettiva*, voce, in *Noviss. Dig. it., Appendice*, p. 607.

Giugni, Mancini (1972), *Movimento sindacale e contrattazione collettiva*, in *RGL*, p. 325 ss.

Giugni, Pera, Persiani, Scognamiglio, Smuraglia, Treu, Ventura (1982), *La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *RGL*, p. 554 ss.

Gorla (1955), *Il contratto*, I, Milano.

Gorla (1967), *In tema di causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, in *RTDPC*, p. 1469 e ss.

Gramiccia (1987), *Sulla disciplina del contratto collettivo di lavoro*, in *MGL*, p. 675 ss.

Grasselli (1984), *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova.

Guglielmetti (1969), *I contratti normativi*, Padova.

Guidi (1928), *L'oggi e il domani del contratto collettivo*, in *DL*, 184 ss.

Hands Diaz R. (1992), *Del regimen modificatorio de la convencion colectiva vigente y su procedimiento*, relazione al III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, Maracaibo, 13-15 maggio 1992.

Hart H.L.A. (1980), *The concept of law*, tr. it., *Il concetto di diritto*, Torino.

Hepple, Fredman (1992), *Collective Bargaining, U.K.*, in Blanpain, *International Encyclopædia of Comparative Law*, cit.

Ichino (1975), *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e nell'ordinamento statale*, in *RGL*, p. 457 ss.

Irti (1986), *L'età della decodificazione*, Milano.

Kahn Freund (1977), *Labour and the Law*, London.

Kahn Freund (1973-1974), *Pacta sunt servanda. A principle and its limits*, in *Tulane Law Rev.*, p. 905.

Kahn Freund (1978), *Selected Writings*, London.

Kahn-Freund (1960), *Intergroups Conflicts and their Settlement*, in *Brit. J. Sociol.*, 1954, V, p. 203, tr. it., *I conflitti tra i gruppi e la loro composizione*, in *Politica sindacale*, p. 9 ss.

Kemeny, Napoli (1986), *Introduzione: per un'analisi*

multidimensionale delle relazioni industriali a livello territoriale, in AA.VV., *Relazioni industriali e territorio*, Milano.

Kirchmann (1942, ma 1938), *La mancanza di valore della giurisprudenza come scienza*, Pisa.

Laroque, Camerlynck (diretto da), *Repertoire de droit du travail*, II, *Conventions et accords collectives de travail*, Paris.

Liebman S. (1986), *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano.

Liebman S. (1979), *Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna*, in *RDL*, p. 548 ss.

Liebman S. (1992), *Trasferimento d'azienda, continuità del rapporto di lavoro e trattamento applicabile ai lavoratori*, in *DRI*, p. 21 ss.

Lotmar (1984 ma 1900), *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern*, 1900, tr. it., *I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro*, in *DLRI*, p. 313 ss. e spec. p. 349 ss. e p. 368-369.

Lucifredi (1980), *Il contenuto dei contratti collettivi aziendali*, Milano.

Lyon-Caen, Pélissier (1990), *Droit du travail*, Paris.

Magnani (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *DLRI*, p. 687.

Magnani, Tosi (1994), *Diritto sindacale (casi e materiali)*, Torino, 1994.

Mancini (1962), *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, I, *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*, Milano.

Mariucci (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna.

Mazziotti (1986), *L'estinzione del rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, Torino, p. 317 ss.

Mazzoni (1977), *Manuale di diritto del lavoro*, Milano.

Mengoni (1949), *Limiti giuridici del diritto di sciopero*, in *RDL*, p. 246 ss.

Mengoni (1950), *Note sull'inadempimento involontario dell'obbligazione di lavoro*, *RTDPC*, p. 270 ss.

Mengoni (1951), *Lo sciopero*, in *L'organizzazione professionale*, Atti della XXIV Settimana Sociale dei Cattolici Italiani, Roma, p. 264.

Mengoni (1953), *Note sull'impossibilità della prestazione di lavoro*, in *Scritti giuridici in onore di A. Scialoja*, IV, p. 281 ss.

Mengoni (1985, ma 1980), *Legge e autonomia collettiva*, in *Diritto e valori*, Bologna, p. 287 ss.

Mengoni (1986), *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, p. 5 ss.

Mengoni (1985 ma 1981), *Gruppi organizzati e mediazione dei conflitti*, in *Diritto e valori*, p. 314 ss.

Mengoni (1985 ma 1975), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto e valori*, Bologna, p. 247.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi**Bibliografia**

Merli Brandini (1968), *Introduzione a Flanders*, in *EL*, p. 430-431.

Messina (1904), *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, ora in *Scritti giuridici*, vol. IV, Milano, 1948, p. 21 ss. e spec. p. 27 ss.

Messineo (1944), *Dottrina generale del contratto*, Milano.

Messineo (1962), voce *Contratto normativo e contratto tipo*, in *Enc. dir.*, vol. X, p. 116 ss.

Messineo (1968), *Il contratto in genere*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* diretto da Cicu e Messineo, Milano.

Miccio (1952), *Il recesso unilaterale dal contratto come diritto potestativo*, in *RDComm.*, p. 385.

Molitor (1953), *Concetto e limiti dello sciopero secondo l'ordinamento tedesco*, in *DL*, p. 6.

Mortati (1954), *Il lavoro nella Costituzione*, in *DL*, spec. p. 203 ss.

Murphy K.J. (1992), *Determinants of contract duration in collective bargaining agreement*, in *ILRR*, n. 2, p. 352 ss.

Napolitano (1981), *Contrattazione collettiva e interpretazione*, Camerino.

Natoli (1961), *La cd. «Friedenspflicht» e il diritto italiano del lavoro*, in *RGL*, p. 319 ss.

Oberer, Hanslowe, Andersen, Heisz (1986), *Collective Bargaining in a Free Society*, in *Cases and Materials on Labor Law*, St. Paul Minn.

Oppo (1943), *I contratti di durata*, in *RDComm.*, p. 239.

Pedrazzoli (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985.

Pera (1976), *Intervento*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 129.

Pera (1991), *Il diritto del lavoro*, Padova.

Pera (1983), *La disdetta dell'accordo interconfederale sulla scala mobile*, in *FI*, V, c. 18 ss.

Pera (1969), *Serrata e diritto di sciopero*, Milano.

Pera (1974), *Sull'avvenire della contrattazione collettiva*, in *Il Mulino*, p. 978.

Pera (1964), *Sulle clausole di pace sindacale*, in *RDL*, p. 285 e ss.

Pergolesi (1947), nota a Pretura di Parma 13 novembre 1946 e Pretura di Firenze 11 ottobre 1946, in *DL*, II, pp. 66-68.

Perez Del Castillo S. (1988), *Las cláusulas de paz, Derecho Laboral*, n. 152, p. 751 ss.

Pergolesi (1972), *La disciplina corporativa dei rapporti di lavoro e dei rapporti economici*, I, Milano.

Persiani, *Saggio sull'autonomia privata e collettiva*, Padova.

Pinto (1988), *Collective Bargaining, Portugal*, in *Blanpain, International Encyclopaedia cit.*, p. 179 ss.

Prosperetti U. (1976), *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale*, in AA.VV., *La contrattazione*

collettiva: crisi e prospettive, Milano, p. 47.

Prosperetti U. (1953), *I contratti collettivi di lavoro*, in *RDL*, 1953, I, p. 62.

Rescigno P. (1966, ma 1961), *Immunità e privilegio*, in *Persona e comunità*, Bologna, p. 379 ss.

Rescigno P. (1993), *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *MGL*, p. 576 e ss.

Riva Sanseverino (1982), *Diritto sindacale*.

Riva Sanseverino (1986), *sub. artt. 2071-2074, Commentario al Codice Civile* diretto da Scialoja e Branca, Bologna.

Roccella (1991), *Les modalités de règlement des conflits collectifs d'intérêts, Congrès Mondial de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Rapport National - Italie*, Athènes, p. 308.

Roccella (1977), *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *RGL*, p. 413 ss.

Roccella (1980), *Sistemi di prevenzione e composizione dei conflitti collettivi di lavoro nei paesi della Comunità Europea*, in *RGL*, p. 551 ss.

Rodotà (1969), *Le fonti di integrazione del contratto*, Milano.

Rodriguez Santos B. (1980), *Estatuto del trabajador*, Valladolid.

Romagnoli (1963), *Il contratto collettivo di impresa*, Milano.

Romagnoli (1971), *Il contratto collettivo difficile*, in *PD*, p. 71 ss.

Romano S. (1951 ma 1918), *L'ordinamento giuridico*, Firenze.

Rotschild-Souriac M.A. (1982), *Le droit à la négociation et sa sanction*, in *La négociation dans l'entreprise*, in *DS*, 1982, p. 1093.

Rucci (1991), *In tema di recesso dal contratto collettivo*, in *RIDL*, p. 302 ss.

Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 1984.

Sacco (1982), *La causa*, in Sacco, De Nova, *Obbligazioni e contratti*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, Torino, 1982.

Sacco (1982), *La qualificazione*, in Sacco, De Nova, *Obbligazioni e cit.*

Sandulli P. (1990), *Disdettabilità di accordi collettivi e prestazioni pensionistiche complementari*, in *MGL*, p. 387.

Sangiorgi (1965), *Rapporti di durata e recesso ad nutum*, Milano.

Santoro Passarelli F. (1983), *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli.

Santoro Passarelli F. (1961 ma 1949), *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, p. 189.

- Santoro Passarelli F.** (1980), *Dottrine generali del diritto civile*, rist., p. 172.
- Santoro Passarelli F.** (1971), *Pax, pactum, pacta servanda sunt (a proposito delle cosiddette clausole di tregua sindacale)*, in *MGL*, p. 374.
- Santoro Passarelli F.** (1961 ma 1958), *Saggi di diritto civile*, Napoli.
- Santoro Passarelli F.** (1949), *Verso la legge sindacale*, in *DL*, 1949, p. 274 e ss.
- Santoro Passarelli G.** (1983), *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Studi in onore di Tito Carnacini*, Milano, I, p. 759 ss.
- Santoro Passarelli G.** (1976), *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *RTDPC*, p. 170 ss.
- Scarpelli F.** (1993), *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano.
- Scarpelli U.** (1982), *L'etica senza verità*, Bologna.
- Schintgen** (1990), *Collective Bargaining, Luxemburg*, in *Blanpain, International Encyclopædia cit.*, p. 202 ss.
- Schmidt F., Neal A.** (1984), *Collective Agreements and Collective Bargaining*, in *Hepple International Encyclopaedia of Comparative Law*, vol. XV.
- Sciarra** (1985), *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Milano.
- Sciarra** (1989) *Contratto collettivo*, in *Digesto disc. priv.*, Sez. comm., IV, Torino p. 63.
- Scognamiglio** (1954), *Fatto giuridico e fattispecie complessa*, in *RTDPC*, p. 331 ss.
- Scognamiglio** (1959), *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, Napoli.
- Scognamiglio** (1961 ma 1975), *Contratti in generale*, in *Trattato di diritto civile* diretto da G. Grosso e F. Santoro Passarelli, Milano.
- Scognamiglio** (1972), *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, in *RDL*, p. 351 ss.
- Scognamiglio** (1975), *Le azioni sindacali in vigenza del contratto collettivo*, in *DL*, p. 285.
- Scognamiglio** (1976), *Sindacati e contrattazione collettiva nell'ordinamento italiano*, in *RGL*, p. 254 e ss.
- Scorza** (1949), *Il nuovo ordinamento sindacale nello spirito della Costituzione*, in *DL*, p. 296.
- Scotto** (1958), *Saggio di diritto comparato sullo sciopero*, Roma.
- Simi** (1976), intervento, in *AA.VV.*, *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 132.
- Simi** (1971), *L'efficacia del contratto collettivo*, in *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, I, Padova, p. 305 ss.
- Sinzheimer** (1971 ma 1907), *Der korporative Arbeitsnormenvertrag*, I, Berlino, 1971, *non vidi*, cit. da Vardaro, *opp. cit.*
- Schlesinger** (1964), *Complessità del procedimento di formazione del consenso ed unità del negozio contrattuale*, in *RTDPC*, p. 1348 ss.
- Soubie** (1983), *L'obligation de négocier et sa sanction*, in *DS*, p. 56 ss.
- Sugeno K.** (1992), *Japanese Labor Law*, Asian Law Series, n. 11, University of Tokyo Press, Tokyo.
- Suppiej** (1986), *La contrattazione collettiva tra crisi economica e riforme istituzionali*, in *RIDL*, 1986, p. 215.
- Suppiej** (1976), intervento, in *AA.VV.*, *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 141.
- Suppiej** (1971), in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, I, p. 211 ss.
- Suwa** (1978), *Riflessioni sul dovere di pace sindacale nel diritto comparato*, in *RTDPC*, p. 514 ss.
- Tarello** (1972 ma 1967), *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Milano.
- Tiraboschi** (1992), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena, n. 20.
- Tiraboschi** (1993), *Premesse per uno studio della giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Quaderni di DRI*, n. 3, p. 31 e ss.
- Tiraboschi** (1994a), *Contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato e libertà di recesso: considerazioni a proposito di recente mutamento di indirizzo della nostra giurisprudenza di Cassazione. Nota a Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408*, in *OGL*, 1994, n. 1.
- Tiraboschi** (1994b), *Risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, in *De Nova, Risoluzione e recesso nei contratti*, Milano.
- Tiraboschi** (1994c), *Categorie civilistiche e recesso unilaterale*, in *De Nova, Risoluzione e recesso nei contratti*, Milano.
- Tommasini** (1989), voce *Revisione*, in *Enc. Dir.*, p. 104 e ss.
- Torrente** (1962), *Manuale di diritto privato*, Milano.
- Tosi** (1988) *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *DLRI*.
- Traversa** (1958), *Problemi e prospettive in tema di conciliazioni sindacali*, in *DE*, p. 1436 ss.
- Treu** (1965), *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *RDC*, p. 360.
- Treu (1974)**, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano.
- Treu** (1979), *Comparazione e circolazione dei modelli nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, spec., p. 182 e ss.
- Treu** (1986), *Le relazioni industriali nell'impresa: il Protocollo IRI*, in *RIDL*, p. 395 ss.
- Treu** (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *RGL*, p. 217 e ss.
- Tursi** (1992), *Riflessioni intorno alle disdette della scala mobile*, in *RTDPC*, p. 913 e ss.
- Tursi** (1993), *Contratto collettivo a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, in *RIDL*, p. 37 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi**Bibliografia**

Vardaro (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli.

Vardaro (1985), *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano.

Vardaro (1983), *Il mutamento della funzione del contratto collettivo*, in *DLRI*, p. 719 e ss.

Vardaro (1982), *Recensione al libro di Montanari, Teoria e prassi nelle dottrine giussindacali*, in *DLRI*, p. 709 ss.

Veneziani (1992 ma 1986), *Stato e autonomia collettiva*, Bari.

Wedderburn of Chalton, Sciarra (1989), *Il contratto collettivo come accordo o come legge. Recenti tendenze neo-contrattualistiche e neo-corporative*, in *RDC*, p. 45 ss.

Weiss D. (1984), *Les Relations du travail*, Paris.

Weiss M. (1986), *Collective Bargaining, Germany*, in *Blanpain, International Encyclopaedia cit.*, p. 120 ss.

Zaccaria (1989), *L'apporto dell'ermeneutica alla teoria del diritto contemporaneo*, in *RDC*, p. 323 ss.

Zaccaria (1984), *Per una metodologia "post-politica" della prassi giudiziale*, in *PD*, p. 599.

Zangari (19), *Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero*, in *Studi in onore di P. Greco*, II, Padova.

Zangari (1971), *Contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, Padova, p. 237 ss.

Zangari (1987), *Diritto del sindacato alla trattativa e obbligo a negoziare del datore di lavoro (nel diritto sindacale italiano e comparato)*, in *MGL*, p. 434 ss.

Zangari (1960), *Diritto di serrata e diritto di azione sindacale*, in *DE*, p. 1124 ss.

Zangari (1987), *I livelli della contrattazione collettiva: il concorso/conflitto tra contratto nazionale ed aziendale (con spunti di diritto sindacale comparato)*, in *MGL*, p. 428 ss.

Zangari (1979), *Il rischio di un nuovo feudalesimo. Cultura industriale e ruolo della dottrina giuslavoristica*, in *RDL*, p. 680 ss.

Zangari (1984), *La legge Auroux sulla contrattazione collettiva e sulla rappresentanza sindacale in azienda*, in *DL*, p. 333 ss.

Zangari (1989), *Per una disciplina legislativa del referendum sindacale*, in *DPL*, p. 2026 ss.

Zanobini (1940), *Corso di diritto corporativo*, Milano.

Zoli (1992), *L'obbligo a trattare nel sistema di relazioni industriali*, Bologna.

L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema normativo corporativo

Marco Esposito

Sommario

1. L'utilità di una ricerca giuridico-storica sul tema dell'efficacia temporale del contratto collettivo: obiettivi e delimitazione del presente studio. **2.** Modelli giuridici di regolamentazione dei rapporti collettivi di lavoro: brevi osservazioni sull'assetto storico-sindacale corporativo. **3.** (*segue*) Il dibattito sulla natura giuridica del "contratto collettivo corporativo" come parabola delle ambiguità del modello legale "codificato". **4.** La regolamentazione dell'efficacia nel tempo del contratto collettivo e della revisione delle clausole in tema di condizioni di lavoro. Dalla legge n. 563/1926 al Codice Civile del 1942. **5.** Sull'applicabilità degli artt. 2073 e 2074 c.c. ai contratti collettivi c.d. di diritto comune. **6.** (*segue*) L'ultrattività: regola "autoritaria" o "necessaria"? **7.** Considerazioni conclusive: l'ultrattività del contratto collettivo in una prospettiva evolutiva delle relazioni industriali italiane.

1. L'utilità di una ricerca giuridico-storica sul tema dell'efficacia temporale del contratto collettivo: obiettivi e delimitazione del presente studio

L'ambiguità e la peculiarità delle relazioni industriali nel periodo del ventennio fascista si possono rilevare, con piena evidenza, già soltanto soffermandosi superficialmente sul "perverso" rapporto intercorrente tra il complesso, e completo, sistema di contrattazione collettiva corporativa e la severa censura di ogni forma di autotutela sindacale operata da quel regime; specie se si tiene conto del ruolo che svolge oggi lo sciopero — nel processo di formazione della norma contrattuale — inteso come strumento finalizzato ad un corretto funzionamento dell'insieme dei rapporti collettivi (S. Liebman, 1986, p. 14, ed *ivi* ampia bibliografia riportata).

Tuttavia, proprio la particolarità di questo assetto dovrebbe fungere, per un giurista, più da filtro che da velo alle proprie riflessioni, nel senso cioè che una deficienza tanto evidente — senza dubbio meritevole di tutti i pregiudizi del caso — dovrebbe indurre ad una attenzione più "vigile" e sensibile allorché si pone mano ad uno studio, come questo che si presenta, che propone una rilettura del sistema sindacale-corporativo, in funzione di una possibile applicazione di alcune delle disposizioni sue proprie agli attuali contratti collettivi c.d. di diritto comune. Operazione questa certamente non originale che, mi preme ricordarlo sin da adesso, ha ricevuto autorevoli censure in sede dottrinale (1); ma tuttavia, ponendo sotto una diversa luce l'assetto delle relazioni industriali italiane, essa può essere utilmente riproposta se vengono chiariti, in una, i presupposti metodologici e sistematici su cui si fonda l'analisi condotta, e le finalità che con tale operazione si vogliono perseguire.

Resta inteso che un'indagine storico-giuridica possiede intrinsecamente le ragioni della sua validità giacché permette di osservare l'intero arco esistenziale (o parte di esso) di soluzioni

(1) In particolare, per la trattazione specifica di questo aspetto del nostro tema, rinvio ai par. 5 e 6 del presente scritto.

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

e modelli normativi propri di una determinata epoca, così fornendo, applicata al diritto delle relazioni industriali, spunti risolutivi idonei ad affrontare talune problematiche essenziali — tra qui quella dell'efficacia temporale del contratto collettivo — che si ripropongono ciclicamente all'attenzione della dottrina, della giurisprudenza e degli operatori sindacali (2).

L'assunto da cui si parte configura il modello contrattuale corporativo non strettamente (*recte* non esclusivamente) a carattere pubblicistico, tale cioè che le norme dettate per regolarlo appaiono utilizzabili anche nell'attuale sistema sindacale, dove i contratti collettivi sono il prodotto di un autonomo incontro di volontà delle parti sociali. Da questa visuale, la problematica dell'efficacia temporale del contratto collettivo assume una valenza euristico-paradigmatica all'interno della ricostruzione del modello teorico assunto, nel senso che taluni principi fissati dal legislatore corporativo al riguardo sembrano configurare un'apertura del sistema verso una regolamentazione "reale" del conflitto di interessi industriale, una regolamentazione cioè di tipo contrattuale. L'analogia che si propone contrasta, inevitabilmente, con un approccio "non funzionalistico" alla ricostruzione della fattispecie contrattuale (Tiraboschi, 1992, p. 23 ss. Ma cfr. *infra* par. 6); tuttavia ritengo che il metodo prescelto sia l'unico praticabile se ci si pone nell'ottica di voler recuperare un certo ambito di applicabilità delle norme riferite al contratto collettivo corporativo, che è comunque considerabile, come è stato detto, un "contratto tipico" (Carinci-De Luca Tamajo-Tosi-Treu, 1991, p. 242. Più diffusamente, v. *infra* par. 3).

Nella prospettiva indicata è chiaro che restano fuori dal nostro studio le questioni che non riguardano direttamente la regolamentazione dell'efficacia temporale del contratto collettivo corporativo, alcune delle quali, talvolta, vengono, trattate congiuntamente a questa tematica (Bortone-Curzio, 1984, p. 222-228). Mi riferisco alla problematica dell'ultrattività dei contratti collettivi corporativi rimasti in vita per effetto dell'art. 43, del d.l.g.l. n. 369/1944, e a quella, conseguente, del loro rapporto con i contratti collettivi di diritto comune e con quelli recepiti in legge *ex l.* n. 741/1959.

2. Modelli giuridici di regolamentazione dei rapporti collettivi di lavoro: brevi considerazioni sull'assetto storico-sindacale corporativo.

Prima di passare all'analisi delle specifiche disposizioni normative, mi sembra opportuno, al fine proprio di rendere più lineare l'indagine svolta, tracciare delle sintetiche osservazioni sul sistema sindacale corporativo, in particolare (vedi *infra* par. 3) sul contratto collettivo nella elaborazione dottrinale del tempo e nei suoi risvolti pratici. Questa sintetica, estremamente semplificata, rassegna permette di mettere in luce i caratteri propri della normativa corporativa, il che, in un secondo momento, servirà a valutare la possibile utilizzazione degli schemi di regolamentazione di quel sistema all'interno dell'attuale quadro normativo del sistema sindacale.

Se è vero, in generale, che «ogni sistema di relazioni industriali è per sua natura triangolare» (Napoli, 1984, p. 43) una delle caratteristiche più incisive delle relazioni industriali corporative risiede nella forte predominanza dell'elemento statale, che, apparentemente mediando tra gli opposti interessi, finisce con lo svilire l'apporto spontaneo delle restanti componenti, giungendo a reprimere ogni forma di autotutela che non rientri nel solco del modello di azione tracciato, di imperio, dalla normativa statale (sui fatti e sul clima storico che precedettero il fascismo, con particolare riguardo alle sorti del sindacato, v. D.L.

note

(2) Scrive H. G. Gadamer «comprendere è operare una mediazione tra il presente e il passato, è sviluppare in se stessi tutta la serie continua delle prospettive attraverso cui il passato si presenta e si rivolge a noi». D'altro canto, la produttività del processo storico si rivela, con il procedimento ermeneutico, attraverso una discriminazione dei "pregiudizi" che permette l'emersione di prospettive diverse insite nella tradizione, facendo così in modo che essa possa "chiamarci" (H. G. Gadamer, 19742, sp. p. 84-93).

Sulla validità e sui rischi insiti nel metodo storico — applicato alla ricerca giuridica, in particolare giuslavoristica — può leggersi il par. 4, dell'introduzione di Vardaro alla sua monografia *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985, p. 26-28.

Di recente, poi, sono comparsi pregevoli saggi di diritto del lavoro, pensati e scritti proprio alla luce di un rigoroso metodo storicistico che, prendendo le mosse dalla ricostruzione storico-giuridica di un particolare istituto o di una fase dell'elaborazione dottrinale lavoristica, hanno offerto interessanti riflessioni di ordine dogmatico generale. Ci riferiamo a L. Gaeta, *Infotuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, Napoli, Esi, 1986; nonché a L. Castelvètri, *Il diritto del lavoro delle origini. Ratio legis e costruzione dogmatica nel diritto del lavoro*, Milano, Unicopli, 1990.

Horowitz, 1970, Cap. V; F. Cordova, 1974, ora 1990; nonché M. Antonioli-B. Bezza, 1978). Nel pensiero di uno dei massimi intellettuali del periodo fascista la situazione viene così descritta: «Lo Stato oggi non solo domina e sovrasta i sindacati, ma li collega, li coordina, li unifica con la sua nuova specifica funzione, la funzione corporativa» (Panunzio, 1930, p. 7) (3).

Il movimento sindacale, e le relative prerogative di libertà di azione che lo stesso era riuscito a conquistare nei primi anni del XX Sec., finiscono con il perdersi, quindi, nelle trame di una forma di sindacalismo di Stato, ispirata da quella idea totalitaria che non riconosce «l'esistenza di gruppi dotati di autonomia che si frappongono fra gli individui e lo stato» (Neumann, 1983, p. 324). Allo stesso tempo, l'ideologia fascista sembra comunque predisporre in modo "dialogante" nei confronti del sindacato, se si tiene conto che l'analogo sistema totalitario nazionalsocialista del Terzo Reich, sopprime, anche giuridicamente, i sindacati, nel timore che questi, seppure fortemente agganciati all'ordinamento statale, possano trasformarsi nel «punto di coagulo dell'opposizione» (Neumann, 1983, p. 346). Questa apparente, ma significativa, diversità trova ragione d'essere nel concreto dispiegarsi del fenomeno sindacale italiano, giacché la regolamentazione capillare delle relazioni socio-economiche si inserisce nel quadro più ampio della politica consociativistica fascista che vedeva, nel movimento sindacale, il tramite più diretto per ottenere quella necessaria "irregimentazione delle masse", strumentale all'affermazione ed alla saldezza del regime (Aquarone, 1974, p. 233).

Quindi da un lato è vero che l'assorbimento delle strutture sindacali nell'apparato statale, e il vincolo di azione che si esprime nell'obbligata rappresentanza legale della categoria, reprimono fortemente il naturale carattere antagonista dell'associazionismo sindacale; dall'altro lato, non può però trascurarsi che, almeno a livello teorico, non è precluso ai soggetti sociali di svolgere — anche se in un contesto improprio — il loro caratteristico ruolo di selezionatori ed equilibratori degli interessi dei singoli lavoratori, in rapporto agli interessi imprenditoriali.

In estrema sintesi, se può affermarsi che nel diritto sindacale fascista tanto l'elemento collettivo — rappresentato dall'unione sindacale —, quanto l'elemento individuale — il singolo lavoratore subordinato — non rappresentano delle realtà giuridiche del tutto autonome, ma si fondono insieme, e insieme vengono annullate, su di un piano più ampio rappresentato dagli interessi economici della "Nazione", non mancano elementi per affermare una residua utilità delle regole corporative sulla contrattazione collettiva. Può, infatti, comunque affermarsi — seppure con formula dubitativa — che l'irrigidimento del regime sugli aspetti organizzativi del fenomeno sindacale potrebbe essersi mitigato in una ragionevole, e organica, "codificazione" dell'attività normativa dell'associazione sindacale, alla luce del fatto che questa rappresentava l'unica forma effettivamente utilizzabile per dare corpo alle istanze dei lavoratori e quindi, nella logica del fascismo, per ammortizzare lo scontento che sarebbe scaturito dalla politica repressiva. Da qui la predisposizione di regole sul modello di negoziazione che assumono un nitido carattere strumentale rispetto agli obiettivi ultimi del Regime, in connessione con l'apparato costituzionale da esso predisposto, ma che si dimostrano anche espressione di un tipo di scambio "virtualmente" contrattuale (Sul punto si leggano le osservazioni di Giugni, 1989, p. 37-43).

3. (segue) Il dibattito sulla natura giuridica del "contratto collettivo corporativo" come parabola delle ambiguità del modello legale "codificato".

Una qualche conferma dell'ipotesi da ultimo prospettata, può venire dall'osservazione del processo giuridico-storico che ha condotto alla costruzione del "tipo" contratto collettivo corporativo, di cui è noto a tutti il risultato finale.

Inserito nel sistema delle fonti legali dello Stato, esso diviene la legge della categoria, la

(3) I termini "coordinamento", "cooperazione", "contemperamento" sono diffusi e ricorrenti nelle trattazioni giuridiche del tempo, quando ci si riferisce agli scopi della c.d. disciplina corporativa. Una delle definizioni più adeguate di quest'ultima è data da N. Jaeger nel suo *Principi di diritto corporativo*, del 1939, ed è la seguente: si può indicare «la disciplina corporativa, in senso sostanziale, come l'insieme dei comandi giuridici diretti a regolare l'attività e i rapporti professionali secondo un indirizzo unitario determinato dal contemperamento degli interessi delle categorie apprezzati in funzione degli interessi generali della nazione», Cedam, Padova, p. 74 (il corsivo è nell'originale).

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

norma corporativa, predisposta da soggetti sindacali di diritto pubblico che confluivano in organi istituzionali (le corporazioni) rappresentanti contestualmente gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori. È questo il tipo ideale che normalmente viene comparato, criticamente, con l'attuale contratto collettivo; ed è normale che sia così dal momento che tutta la razionalizzazione tecnico-giuridica operata dall'ideologia corporativa tende proprio alla costruzione di questo modello, ritenuto conforme — la dove prevedeva l'efficacia reale e soggettiva generale del contratto collettivo — alla politica economico-sociale del fascismo. In questo modo infatti, selezionati e limitati gli spazi di autotutela della classe lavoratrice, lo stato corporativo perseguiva congiuntamente due obiettivi: da un lato, garantiva ai sindacati ed ai lavoratori una regolamentazione normativa dotata di un alto grado di effettività, dall'altro lato, escluso l'esercizio dello sciopero, riusciva a trasferire il conflitto sociale nelle più alte sfere dell'organizzazione costituzionale, giacché le questioni sindacali e di lavoro si riconducevano sempre ad una problematica di applicazione della legge, e venivano conseguentemente risolte da organismi istituzionali, e cioè, prevalentemente, dalle corporazioni e dalla magistratura del Lavoro.

In termini generali, di conseguenza, non si può che aderire alle argomentazioni della dottrina che dichiara l'improponibilità di una qualsiasi applicazione delle regole relative a questo contratto alle attuali tipologie negoziali collettive. Non si può infatti dubitare che quelle norme, nella loro formulazione e collocazione finale, siano «norme sulla produzione giuridica», in quanto relative a fonti di produzione dell'ordinamento statale (Rusciano, 1986, p. 28-29); ma in concreto — in un'ottica conservativa di quelle — è lecito domandarsi quanto sia vero che tutte le norme corporative siano dettate in funzione di questo modello legale di “contratto”, totalmente avulso dalla dinamica conflittuale degli interessi reali delle parti sociali.

Nella progressiva costruzione del “tipo”, infatti, l'influenza esercitata dagli elementi di natura autoritaria non ha avuto sempre un rilievo determinante, e la sua collocazione tra le fonti legali dell'ordinamento appare un'operazione consequenziale al generale andamento della politica sociale e normativa del regime, non necessariamente conseguente alla natura intrinseca del contratto collettivo corporativo. Ad essere più precisi il modello corporativo, nella sua intima sostanza e nelle prime formulazioni, non si discosta molto da analoghi processi di giuridificazione del contratto collettivo che pure avevano caratterizzato gli ordinamenti liberali. Già, infatti, se osserviamo il periodo precedente all'operazione corporativa, nel primo ventennio del XX secolo, si intravedono tutti i presupposti che condurranno alla “necessaria” regolamentazione del contratto collettivo. Questo, apparso non facilmente riconducibile all'interno della razionalizzazione sistematica con cui i codici liberali attrassero i contratti dei privati nell'alveo dell'ordinamento statale, per essere recuperato a tale funzione pacificatoria, costrinse lo stato liberale «a rinunciare al tradizionale astensionismo legislativo per i rapporti privati, e ad intervenire con una legge *ad hoc* (...) È proprio grazie alle “deroghe” legislative alla disciplina del codice che si riesce a realizzare un compiuto ancoraggio del contratto collettivo ai principi del diritto privato» (Vardaro, 1984, p. 28-32, cui si rinvia per ulteriori spunti in merito), e da questa opera di razionalizzazione prende il via il progetto corporativo di Alfredo Rocco, esemplare modello di “riformismo capovolto” (Vardaro, 1985, p. 98 ss).

Significativa, in tal senso, la disposizione dell'art. 60 delle norme di attuazione della legge n. 563/1926 (il R.D. 1.7.1926, n. 1130), in base alla quale «in materia di contratti collettivi di lavoro, dove la legge 3 aprile 1926 e le presenti norme non dispongono, si applica il diritto comune». La norma in questione testimonia che nella legge fondamentale sui rapporti collettivi di lavoro il contratto collettivo viene ancora presentato alla stregua di comune contratto (Simi, 1980, p. 7), la cui disciplina, così come integrata dalla legge sindacale, presenta però delle deroghe rispetto al normale regime degli altri contratti, in considerazione di superiori interessi che in esso confluiscono.

Se poi leggiamo il dibattito, di epoca corporativa, sulla natura del contratto collettivo, si ha modo di constatare che questa collocazione, per quanto possa apparire artificiale, non fu mai posta decisamente in discussione dalla dottrina più autorevole, almeno fino all'emanazione del codice civile del '42, e che si trattò di dibattito realmente dialettico lo dimostra l'esistenza di una netta contrapposizione, proprio nei contenuti scientifici, tra teorici più vicini al regime, e quelli invece dotati di una maggiore indipendenza di pensiero (4).

note

(4) Ai fini della nostra tesi è utile richiamare in particolare quest'ultimi, le cui ricostruzioni meglio giustificano una natura contrattuale dell'accordo collettivo corporativo, laddove la dottrina contraria (fra tutti Costamagna 1927), ritiene prevalente la natura eteronoma del contratto collettivo corporativo.

Così è possibile rinvenire l'affermazione per cui: «Il contratto collettivo, nella sua struttura, presenta i caratteri del negozio giuridico bilaterale», ed è *proprio la sua bilateralità ad escludere che esso possa considerarsi come una fonte di diritto materiale*, visto che i sindacati, nella stipulazione dei contratti collettivi si fanno portatori di interessi, la cui opposizione «si risolve nel prevalere dell'interesse superiore della produzione» ma non è «eliminata prima della conclusione del contratto collettivo» (Chiarelli, 1930, p. 143-150) (5).

La solidarietà dei fattori della produzione non si trova *in rerum natura*, ma è anzi la conseguenza ultima dell'accordo collettivo, che concilia gli opposti interessi delle parti e che si connota, quindi, come chiaro esempio di contratto «che esprime il compimento di due o più interessi in conflitto» (Cesarini Sforza, 1935, p. 224-225). D'altro canto, anche per chi sostiene la natura pubblicistica del contratto collettivo, la consapevolezza del presupposto ineluttabile della negoziazione collettiva — il conflitto di interessi — fa in modo che il carattere contrattuale dell'attività dei sindacati non sia mai posto in discussione, tanto da garantire ad elaborare per classificare il contratto collettivo l'eclettica tipologia del «contratto di diritto pubblico» (Jaeger, 1939, p. 290 ss.; Barassi, 1934, p. 400 ss.).

A chiudere il confronto non fu sufficiente neanche l'esplicito disposto dell'art. 1 delle Preleggi, che inseriva il contratto collettivo tra le fonti del diritto obiettivo. Ancora nel 1942, infatti, Zanobini sosteneva che «le norme corporative (...) non possono dirsi leggi formali perché non emanano dagli organi legislativi, e neppure atti a queste equiparati (...) in quanto è stabilito il principio della loro subordinazione alla legge formale». Queste norme, quindi, contro l'opinione di chi tendeva a qualificarle come regolamenti, «sono fonti quasi esclusivamente del diritto civile. Perciò, il fondamento di queste ultime non può dirsi che sia l'autonomia generale del potere esecutivo, ma quella particolare di alcuni organi di esso, preposti in modo specifico al conseguimento del fine economico o, secondo i casi, *l'autonomia di alcuni enti distinti dallo Stato, cui è affidata la cura degli interessi delle categorie economiche e professionali*» (Zanobini, 1942, p. 257-258. Il corsivo è mio).

Anche in giurisprudenza si discuteva sulla natura del contratto collettivo disciplinato dalla legge sui rapporti collettivi di lavoro e dalla Carta del Lavoro. In particolare può risultare congruo, ai fini della nostra ricerca, riportare alcuni passi di una decisione che, collocandosi nel solco di precedenti analoghe pronunce, e partendo proprio da una questione legata all'efficacia temporale del contratto collettivo, perviene a negare con decisione la ricostruzione del contratto collettivo come legge. Mi riferisco a Corte di Appello di Genova, 23.12.1930, in *FI*, 1931, c. 713, con nota adesiva di G. Azzariti. La Corte, partendo dalla premessa che non intendeva entrare nel «ginepraio» della questione sulla definizione giuridica del contratto collettivo, non poteva però fare a meno di rilevare l'erroneità della teoria che attribuisce al contratto collettivo carattere di legge, in considerazione del fatto che:

la legge è un comando generale che lo Stato (...) emana con le forme costituzionali nell'assoluta autonomia del suo potere: il contratto collettivo invece è un regolamento di rapporti di diritto privato, obbligatorio soltanto per certe particolari categorie di cittadini ed avente carattere pubblicistico solo in quanto lo Stato, a tutela dei supremi interessi economici e pubblici, lo circonda di forme e di garanzie specialissime».

Le notevoli e numerose ambiguità intorno all'inquadramento giuridico del contratto collettivo nel periodo corporativo rappresentano, allora, la significativa proiezione di una disciplina normativa della fattispecie perennemente in crisi di identità, scissa come era tra gli obiettivi che in essa l'ideologia fascista cercava di trasfondere, e l'inopinabile realtà sociale su cui interveniva come atto formale, ma della quale essa in qualche modo ne doveva rappresentare le istanze reali, per non svuotarsi del tutto di effettività.

L'apparato sanzionatorio predisposto per l'inosservanza dei contratti collettivi, e la quasi assoluta impossibilità per i sindacati di scioperare, sono la conferma dell'instabilità dell'artificioso modello corporativo, cui fanno da contraltare però proprio le norme che garantiscono la tenuta del contratto collettivo (art. 10, comma 1, l. n. 563/1926; artt. 53 e 54, R.D. 1130/1926, art. 3, l. n. 150/1934, e in un secondo momento, artt. 2074 e 2077 c.c.) nonché quelle che predispongono i rimedi per la soluzione di eventuali controversie collettive (tra le altre artt. 71 e 89, R.D. 1130/1926, e art. 428 c.p.c. *ante* riforma del 1973). Queste norme,

(5) L'autore citato, tuttavia, non si sottrae dal puntualizzare la diversità tra contratto collettivo corporativo e contratto collettivo c.d di diritto comune, basati come sono, il primo, sul presupposto della rappresentanza legale della categoria da parte dei sindacati, il secondo, sull'istituto del mandato. G. Chiarelli, *op. cit.* p. 149.

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

che di seguito si esamineranno più analiticamente, posseggono quindi una sorta di capacità “antagonista” all’interno del sistema corporativo, in particolare quelle sull’ultrattività, dal momento che nella loro *ratio* confluiscono sostanzialmente anche elementi di natura garantistica, rivolti alla tutela delle condizioni economiche pattuite per i lavoratori.

4. La regolamentazione dell’efficacia nel tempo del contratto collettivo e della revisione delle clausole in tema di condizioni di lavoro. Dalla l. n. 563/1926 al Codice civile del 1942.

Dal 1926 al 1942 il legislatore fascista non compie grosse evoluzioni, per quanto concerne la problematica che ci riguarda. Più precisamente in tema di azione, e revisione, giudiziale delle clausole del contratto collettivo, la regolamentazione rimane proprio quella fissata dal R.D. 1 luglio 1926, n. 1130, emanato per l’attuazione della l. 3 aprile 1926, n. 563. L’art. 428 del c.p.c., infatti, nella formulazione precedente la sostituzione dell’intero titolo IV del c.p.c. operata dall’art. 1 della l. 11 agosto 1973, n. 533, non solo riproduce fedelmente il contenuto dell’art. 89 del R.D. n. 1130, ma in più — con riferimento alla fissazione del termine finale della sentenza regolamento collettivo — richiama espressamente l’art. 16, comma 2 della l. n. 563/1926. Per quanto riguarda, invece, le regole sull’efficacia nel tempo del contratto collettivo, le due principali leggi richiamate vanno integrate con un altro provvedimento normativo, appositamente emanato per porre rimedio a tutta una serie di questioni che si erano poste, riguardo alla problematica in esame, sotto la vigenza del R.D. n. 1130. Si tratta della l. 25 gennaio 1934, n. 150, intitolata “Regolamento provvisorio dei rapporti di lavoro nell’intervallo tra la scadenza del contratto collettivo e la formulazione di nuove norme”. È una legge di soli sette, brevi articoli, ma risulta significativa nell’ottica della nostra indagine, dal momento che gli artt. 2073 e 2074 c.c. altro non sono che la ripetizione pedissequa degli artt. 1, 2 e 3 della legge in questione, prodotta in una fase in cui la qualificazione formale del contratto collettivo come fonte dell’ordinamento (vedi supra par. 3) poteva dirsi tutt’altro che pienamente realizzata.

Le disposizioni indicate vanno lette in concorso tra loro, perché risultano predisposte secondo una logica coordinata, il cui fine ultimo è il raggiungimento di una controllata pacificazione sociale, che si sostanzia, appunto, in due diverse forme di intervento statale. La prima riguarda l’estesa regolamentazione eteronoma del contratto collettivo; la seconda, assolutamente improponibile nell’attuale sistema di relazioni industriali, si manifesta nel ruolo assunto dalla magistratura del lavoro nella risoluzione delle controversie collettive ed anche, in modo più incisivo, nella fissazione di nuove condizioni di lavoro. Il meccanismo introdotto dal R.D. n. 1130/1926 con l’art. 71, comma 2, infatti, postula una sostituzione inammissibile della volontà delle parti con la volontà dell’autorità pubblica, rappresentata dalla magistratura del Lavoro. Quest’ultima viene, a tutti gli effetti, equiparata ad un soggetto di negoziazione collettiva, tanto che la sua decisione assume il regime giuridico di un vero e proprio contratto collettivo, al punto da poter essere, come questo, oggetto di una nuova revisione quando fosse sopravvenuto un «notevole mutamento dello stato di fatto» presente all’atto della pronuncia della sentenza (art. 89 R.D. 1130; art. 428 c.p.c. — nella formulazione *ante* riforma —, che ripropongono, in pratica, quanto affermato per il contratto collettivo dal citato art. 71). La domanda di revisione della sentenza era proponibile tanto dalle parte che ne aveva interesse quanto dal pubblico ministero e veniva rivolta allo stesso magistrato che si era pronunciato: il che, secondo i maggiori interpreti dell’epoca, l’assimilava soltanto formalmente ad un’impugnazione dal momento che il contenuto stesso della domanda (la revisione della disciplina collettiva) costituiva un vero e proprio *ius novum*, oggetto questo più di un’azione autonoma, che di un’impugnazione. (Ranelletti, 1934, p. 568-570; Jaeger, 1942, p. 500).

È stato rilevato che la *ratio* delle due disposizioni anticipa l’introduzione nel codice civile dell’istituto dell’eccessiva onerosità, come strumento equilibratore del sinallagma contrattuale per la sopravvenienza di taluni eventi non previsti all’atto della stipulazione del contratto (Messineo, 1944). Pur non concordando con il parallelismo indicato (Cfr. per motivazioni in tal senso Ghezzi, 1963, p. 101-102), è condivisibile l’ipotesi in base alla quale l’art. 71, attraverso comunque una procedura non facilmente armonizzabile con i fisiologici criteri di azione di un sindacalismo libero, nel prevedere la possibilità per le parti di rivedere il contenuto del contratto collettivo, abbia accolto un criterio di risoluzione del conflitto di natura “contrattuale”, indicando — almeno in teoria — un tendenziale carattere aperto del contratto collettivo corporativo, “legge” provvista delle spiccate doti di flessibilità tipiche di un accordo economico.

Nella realtà storica lo strumento predisposto per la revisione delle clausole collettive operò

in direzione unilaterale, nel senso che le mutevoli contingenze economiche del periodo, condussero la parte imprenditoriale «ad impugnare in ogni momento i patti già conclusi adducendo l'acuirsi della crisi per ottenere condizioni più favorevoli.» (Jocteau, 1974, p. 141). In tal modo si rischiava di destituire i contratti collettivi di qualsiasi stabilità, ed è significativo che la regola dell'ultrattività — che non era disposta nelle prime due leggi di disciplina dei rapporti collettivi di lavoro — si inserisca in un secondo momento della giuridificazione del contratto collettivo, e proprio in corrispondenza dei numerosi indiscriminati ricorsi, da parte imprenditoriale, allo strumento della revisione (la *quaestio facti* è efficacemente riassunta da Ranelletti, 1934, p. 566-568).

Si può quindi argomentare che l'introduzione del principio dell'ultrattività del contratto collettivo — disposto dall'art. 3 della citata l. n. 150/1934 e trasfuso nell'art. 2074 del c.c., in base al quale esso continua a produrre effetti dopo la sua scadenza, anche se denunciato — seppure non si ponga direttamente in correlazione con le difficoltà politiche sollevate dai numerosi conflitti di natura economica sorti nel paese, testimonia di una non discutibile volontà di sostegno dell'azione sindacale, sensibile alle istanze dei lavoratori che coincidono, come spesso accade (ma sono consapevole che si può dire anche il contrario), con interessi sociali e pubblici posti su di un livello più ampio.

La disposizione in esame va letta, inoltre, alla luce dell'obbligo di indicazione, a pena di nullità, del termine finale del contratto collettivo (artt. 10, comma 2, l. n. 563/1926; art. 2071 comma 3, c.c.). Infatti, nella *ratio* di questa previsione si ritiene opportuno, per evitare che le parti potessero in qualsiasi momento mettere in discussione i contenuti dell'accordo (Barassi, 1942, p. 116-117), prevedere una durata minima, scaduta la quale, senza che fosse intervenuta denuncia, il contratto «si intende rinnovato per un egual periodo di tempo» (art. 53, comma 1 R.D. n. 1130). Dalle disposizioni richiamate è possibile dedurre che l'ultrattività non si pone in rapporto con l'obbligo in questione — e cioè nella prospettiva di una rigida scansione temporale — come elemento necessario, dal momento che la logica sottesa al suo ricorso non interviene alla scadenza del contratto ma in un momento precedente, quello della denuncia, che presuppone ancora tutti integri i requisiti dello stesso, fatta salva la possibilità per le parti di dimostrare l'inadeguatezza del programma concordato, denunciarlo e proporre uno nuovo. In pratica la denuncia esprimeva non una volontà recessiva, quanto piuttosto l'intento di una delle parti di rivedere il contenuto dell'accordo collettivo. Dal momento che questa facoltà di denuncia celava gli stessi inconvenienti sottesi al ricorso per revisione, era quindi opportuno prevedere che la disciplina contenuta nel contratto denunciato rimanesse in piedi fino a quando non fosse stato raggiunto un nuovo accordo sull'assetto delle relazioni di lavoro.

La regola dell'ultrattività, che sostanzialmente va ad incidere sulla libera autodeterminazione delle parti, nasce quindi — così sembrerebbe almeno sul piano storico — più come strumento equilibratore dello scambio sindacato-imprenditore/i, proiezione macro del sinallagma datore di lavoro-lavoratore subordinato, che come regola afferente al contratto collettivo come legge. Carattere quest'ultimo che peraltro finisce — ma solo in parte — con l'essere messo in discussione dalla possibilità riconosciuta alle parti, prima dalla giurisprudenza e poi consacrata dalla legge, di prevedere la retroattività della disciplina fatta oggetto di accordo. Al riguardo, è ovvio constatare che tutte le argomentazioni giuridiche sottese al riconoscimento delle clausole di retroattività presuppongono la natura negoziale del contratto collettivo (Sul punto V. Simi, 1937, ora 1981, p. 261 ss, ed *ivi* giurisprudenza richiamata) (6).

Quindi motivi di ordine e razionalità generale del sistema, in prima istanza, ma anche la predisposizione di garanzie per la stabilità del regime giuridico del rapporto di lavoro, possono rinvenirsi alla base della disciplina corporativa sull'efficacia temporale del contratto collettivo.

5. Sull'applicabilità degli artt. 2073 e 2074 c.c. ai contratti collettivi c.d. di diritto comune.

In dottrina si è diffusamente discusso del fenomeno di “vischiosità” normativa che riguarda la persistente vigenza nel nostro ordinamento di quelle norme del codice civile in prece-

Sistema normativo
corporativo
Marco Esposito

(6) In alcune pronunce si parla addirittura di «insita efficacia retroattiva del contratto collettivo» v. Corte di Cassazione del Regno, 6.2.1934, in *FI*, 1934, c. 773-775.

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

denza illustrate — i primi tre capi del libro V — che trattano delle forme e delle modalità del contratto collettivo corporativo.

Più precisamente è stata criticata l'asserzione — fatta propria soprattutto ma non solo dalla giurisprudenza — per la quale la non esplicita abrogazione di questi articoli del codice civile permette loro di esplicitare una diretta “forza” regolamentare anche all'interno dell'attuale assetto delle relazioni industriali. Fondamentalmente si rileva — con riferimento tanto al mutamento storico politico, quanto al connesso avanzamento delle costruzioni giuridiche legate al passaggio da un sistema autoritario e monistico ad un sistema democratico e pluralistico — la assoluta improponibilità di un paragone tra gli essenziali presupposti della contrattazione collettiva nel regime corporativo e quelli propri della contrattazione c.d. di diritto comune (Tra gli altri, Rusciano, 1986, p. 14 ss.).

Ma il ripescaggio operato dalla giurisprudenza, infatti, superata l'incerta fase postbellica prima, e post-costituzionale poi, sembrerebbe aver finito con lo smarrire qualsiasi rigore tecnico-giuridico, per trasformarsi in una patologica attività di copertura delle lacune legali che la caduta del sistema corporativo ha creato nel nostro ordinamento.

A tal proposito, giova ricordare che, nel tempo immediatamente successivo alla soppressione del sistema corporativo, l'esigenza fondamentale di evitare un preoccupante fenomeno di anomia all'interno delle relazioni sindacali, si coniugava adeguatamente con la più generale “continuità” tra il vecchio ordinamento sindacale corporativo ed il corrispondente neonato ordinamento post-fascista che, con particolare riguardo all'assetto delle relazioni industriali, assumeva i contorni di una vera e propria eredità “strutturale”, tanto che da alcuni si è parlato di continuità istituzionale tra i due sistemi (Romagnoli-Treu, 1977, p. 18 ss.). Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, poi, le affinità di elementi tecnici tra il precedente modello contrattuale corporativo e quello che si andava affermando nella prassi delle relazioni industriali, erano talmente evidenti e naturali, (Giugni, 1956, ora 1989, p. 27 ss), che la trasposizione di regole proprie di uno dei due all'altro non comportava, né forse si pensava che avrebbe potuto comportare, una reale forzatura delle regole generali dell'ordinamento. La stessa Costituzione, con una formula largamente compromissoria, pur definendo un sistema di associazione sindacale democratico e pluralistico, nella sostanza proponeva un tipo contrattuale molto vicino a quello corporativo (Pera, 1960, p. 106, ss.) (7).

In questo contesto, quindi, del tutto giustificabile appare l'utilizzazione delle norme codicistiche sul contratto collettivo corporativo, anche perché la produzione contrattuale corporativa continuava comunque a rimanere in piedi, giusta il disposto dell'art. 43 del d.lg.lgt. 23-11-1944, n. 369, che disponeva, salvo le successive modifiche, la persistente vigenza delle norme contenute nei contratti collettivi. Per questi ultimi, l'applicazione degli artt. 2070 e seguenti del codice civile appare addirittura fisiologica, specie con riferimento all'art. 2074 c.c., che dispone appunto l'ultrattività dei contratti collettivi.

Altrettanto consequenziale, però, sarebbe dovuta essere la rimozione di quelle disposizioni una volta venute meno le condizioni generali, ideologiche e ambientali, che avevano giustificato la loro tenuta, o perlomeno sarebbe stato opportuno definire più adeguatamente i limiti e la razionalità di quell'applicazione. Ed è per questo, giacché parte della giurisprudenza ha continuato nella operazione di commistione con modalità non ben definite, che la dottrina al principio richiamata afferma l'inadeguatezza dell'avvicinamento, o meglio, dell'innesto del terzo capo del c.c. nel corpo dell'attuale sistema di relazioni industriali che, almeno nei presupposti ideologici e formali, risulta affatto alieno a quello che lo ha preceduto, fondato come è, il primo, «sul riconoscimento del conflitto industriale e della libertà e pluralità sindacale» (Rusciano, 1986, p. 32).

Certo si sono sentite anche voci dissenzienti su quest'ultima specifica osservazione, e talvolta, seppure in tempi ormai risalenti, si è cercato di prospettare una non necessaria antitecnicità tra “corporativismo” e democrazia (8), in modo da rendere più credibile la

note

(7) Anche F. Santoro Passarelli indica l'ultrattività tra i principi che, vigenti per le norme corporative, ritiene compatibili «col contratto collettivo ad efficacia generale previsto della Costituzione e comunque meritevoli di essere mantenuti», *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1971, p. 45. Gli stessi progetti della legge di attuazione dell'art. 39 Cost. attingevano a piene mani al modello contrattuale corporativo. Nello specifico, v. l'art. 21, comma 2 del Progetto di legge Rubinacci che prevedeva la possibilità per il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di disporre la proroga del contratto collettivo scaduto.

(8) In questa direzione vanno una serie di scritti apparsi nella seconda metà degli anni '40 sino ai primi del '50, tra cui si segnalano A. Sermoniti, 1946, p. 37, e S. De Simone, 1950, p. 336. Per quest'ultimo autore, in particolare,

persistente utilizzazione di vecchi modelli di regolamentazione del fenomeno sindacale. Non sono mancati, peraltro, tentativi più rigorosi, di ordine teorico-ricostruttivo, che, in considerazione di una astratta tipicità della fattispecie contrattuale collettiva, hanno sostenuto l'appartenenza dei due tipi contrattuali (quello corporativo e quello definito "a efficacia limitata") ad una specie unitaria, così pervenendo ad affermare una parziale applicabilità delle norme previste per il contratto corporativo, all'attuale contratto "di diritto comune" (Assanti, 1967, sp. p. 72 ss.). In particolare parte della dottrina ha puntualizzato che, tenendo presente che il fondamento di talune di queste disposizioni «riposa su una protezione degli interessi dei lavoratori», considerare abrogato l'art. 2074 c.c. significa lasciare scoperti di qualsivoglia tutela alcune categorie professionali (Smuraglia, 1958, p. 190).

In giurisprudenza tale ideale "continuità-assimilabilità" è stata percepita ancora con maggiore sensibilità dal momento che è indiscutibile, come è stato detto, che «i giudici sono meno propensi a risolvere le questioni risalendo a principi generali non codificati» (Suppiej, 1993, p. 3), e quindi sono più pronti ad adottare disposizioni esistenti e di immediata percezione, quali appunto, nel caso di problematiche legate alla contrattazione collettiva, quelle del terzo capo del libro V del c.c.

Questo orientamento, però, non accomuna indiscriminatamente tutti gli articoli in questione, perché la giurisprudenza — se si escludono isolati episodi — ha sempre circoscritto il suo interesse solo ad alcune tra queste norme, segnatamente agli art. 2070 e 2077 c.c. Queste due disposizioni, infatti, compaiono ancora oggi come referente normativo risolutivo in numerose pronunce giudiziarie (9), anche se inserite in orientamenti tralatici che hanno perso il segno dell'originaria razionalità sistematica, per cui si era pervenuti alla loro applicazione.

Non c'è invece traccia, o perlomeno non in termini positivi, degli articoli che qui ci interessano, e cioè i nn. 2071, 2073 e 2074 c.c., ritenuti quasi unanimemente, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, eccessivamente "compromessi" con il regime autoritario che li ha prodotti (per la dottrina sul punto, si rimanda alla più diffusa manualistica nonché, nell'ambito di studi monografici, v. Carullo, 1964, p. 41; Grasselli, 1974, p. 33-37, 76) (10). Sulle norme in questione si registra quindi una paradossale confluenza di vedute, e dico paradossale dal momento che di sicuro l'art. 2073, comma 1, e il 2074 non esprimono regole particolarmente "più corporative" di quelle desumibili dagli artt. 2070 e 2077, rappresentando al contrario dei semplici corollari che da quest'ultimi discendono. In realtà, può constatarsi che la giurisprudenza ha gioco facile ad esprimere con tanta decisione il suo orientamento, dal momento che mentre l'ordinamento intersindacale non è stato capace di esprimere un principio cogente in ordine all'efficacia reale e soggettiva generale del contratto collettivo, e di conseguenza essa si è trovata a dover compensare tale deficienza, al contrario questo stesso ordinamento ha spontaneamente codificato le regole inerenti la durata e l'efficacia nel tempo del contratto collettivo. Basti pensare alle numerose clausole contrattuali con cui le parti sociali dispongono la perdurante efficacia della disciplina collettiva convenzionale, venuta a scadenza, ovvero sottoposta a procedure di revisione a seguito di un'esplicita dichiarazione di volontà recessiva del sindacato, assimilabile questa

note

«se democrazia e totalitarismo statale sono termini assolutamente (...) inconciliabili, non si possono ritenere altrettanto incompatibili ed inconciliabili i termini democrazia e corporativismo, ove questo si intenda naturalmente — come deve essere esattamente inteso — quale naturale e spontaneo articolarsi ad unità di gruppi associati nella vita dello Stato».

(9) Le pronunce in argomento sono numerose. Tra le più recenti citiamo: sull'applicabilità dell'art. 2070, v., Cass., 23.11.1984, n. 6063, in *RIDL*, 1985, II, 593; Cass., 10.11.1987, n. 8289, in *GI*, 1988, I, 1361; Cass., 8.7.1988, n. 4528, in *GI*, 1989, I, 1038; Cass., 19.6.1991, n. 6919, in *FI* (Massimario), 1991; sull'applicabilità dell'art. 2077, vero e proprio *ius receptum*, v., Cass., 12.7.1986, n. 4517, in *MGL*, 1986, 462; Cass. 25.2.1988, n. 2021, in *FI* (Massimario), 1988; Cass., 28. 11.1992, n. 12751, in *DPL*, 1993, 317. Si deve comunque segnalare che anche la giurisprudenza è ultimamente indirizzata a rivedere taluni suoi orientamenti. Infatti, contrariamente all'orientamento segnalato, si è sostenuto che l'art. 2070 «ha assolto la sua originaria funzione nell'ordinamento corporativo (...) in coerenza con tale regime». Per questo, ed in considerazione del fatto che attualmente «le categorie professionali hanno una rilevanza giuridica (...) soltanto in quanto costituiscono entità economico-sociali risultanti dalla spontanea organizzazione sindacale e dall'autonomia collettiva», l'applicazione dell'art. 2070 ai contratti collettivi di diritto comune è subordinato ai principi di libertà e autodeterminazione sindacale. Così, Cass., 30-1-1992, n. 976, in *OGL*, 1992, p. 517; conforme cfr. Cass., 23-9-1987, n. 7280, in *MGL*, 1988, p. 47.

(10) Tra le pronunce si segnala la recentissima Cass., 9.6.1993, n. 6408, in *DPL*, 1993, p. 2414. In precedenza, Cass., 6.6.1990, n. 5393, in *FI* (Massimario), 1990; Cass., 14.7.1988, n. 4630, in *DPL*, 1988, p. 3210; Cass., 29.8.1987, n. 7140, in *FI* (Massimario), 1987.

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

alla denuncia di cui all'art. 2073 c.c. Frequente è anche quel meccanismo con cui, *ex post*, il contratto collettivo viene fatto decorrere da una data antecedente la chiusura della negoziazione, che può addirittura precedere quella della stipulazione stessa.

6. (segue). L'ultrattività: regola "autoritaria" o regola "necessaria"?

Sulla base delle osservazioni fin qui illustrate è opportuno verificare i termini della nostra ipotesi di applicazione della normativa sindacale corporativa.

Invero, contro la radicata affermazione di ordine contrario, sembra potersi sostenere che, ferma restando la correttezza giuridico-formale delle ricostruzioni che tale trasposizione negano, vi sono argomenti a sostegno di un'interpretazione diversa, parzialmente correttiva della prospettiva prevalente. A riguardo, è significativo che parte della dottrina che sostiene l'inapplicabilità di queste norme ai correnti rapporti sindacali si trova, contestualmente, a dover rilevare che, nella prassi sindacale attuale, molte di quelle norme (come si è accennato) sono divenute principi cogenti dell'ordinamento intersindacale, e quindi compaiono — sotto forma di libere pattuizioni — nella maggioranza delle convenzioni collettive stipulate (Riva Sanseverino, 1986, p. 118-125).

Se allora si afferma che «che il nostro ordinamento risulta da tempo orientato nel senso di assicurare la continuità della regolamentazione collettiva, pur nella periodica revisione del suo contenuto» (Riva Sanseverino, 1986, p. 123), si può conseguentemente accettare che una qualche valenza normativa, pur residua, quelle norme del codice civile (*recte*, il contenuto di) continuano ad avere.

Proprio in riferimento alla disdetta di un accordo interconfederale (precisamente quello del gennaio '75 in materia di scala mobile), un Autore aveva richiamato l'art. 2074 c.c., sostenendo — in virtù dell'analogia funzionale tra contratto collettivo corporativo e accordo interconfederale — che la *ratio* di tale disposizione «non presuppone affatto, e necessariamente, che il contratto collettivo stipulato da soggettività pubbliche, soddisfi interessi pubblici e, di conseguenza, non sia contratto, ma "norma di legge"» (Persiani, 1982, p. 556). La norma in questione, potendo assumere valore di regola generale, diviene «strumento di attuazione del principio sancito dall'art. 36 Cost.», dal momento che permette si possa comunque stabilire la retribuzione "sufficiente" anche se l'accordo che la fissa è stato disdetto. Faccio però notare che l'Autore citato, nei suoi ultimi scritti, ha abbandonato l'interpretazione illustrata, per dichiarare (anche lui) l'inapplicabilità dell'art. 2074 c.c. (Persiani, 1992, p. 95-96). La tesi, comunque, possiede il pregio di indicare due argomenti molto convincenti: quello dell'identità funzionale tra le due fattispecie contrattuali considerate, e quello dell'esistenza di un principio superiore (ricavato dall'art. 36 Cost.) che giustifica l'intervento della norma anche contro la volontà recessiva delle parti.

Malgrado l'autorevole ripensamento, quindi, mi sembra possa comunque reggere, nei termini dati, la tesi dell'interpretazione analogico-evolutiva delle norme corporative, dal momento che la problematica in esame, nei suoi presupposti di fondo, giustifica pienamente l'utilizzazione, propriamente tecnica, dello strumento analogico.

Se è infatti vero che una norma non può essere scissa dall'ordinamento del quale è parte, questa stessa dinamicamente, nel processo di interpretazione estensiva ed analogica, può trasformarsi in un principio generale che trascende la sua disposizione formale, per reimpiersi all'interno di un nuovo contesto che, anche se non previsto letteralmente o addirittura estraneo — ma non contrario — all'ordinamento per così dire originario, la sua *ratio* può comunque adeguatamente ricomprendere (cfr. Caiani, 1958, p. 348, ed ivi ampia bibliografia sul tema dell'analogia; Brunetti, 1965, p. 136 ss.).

Conseguentemente, pur concordando sull'impossibilità di «isolare all'interno di un determinato contesto normativo, il contratto collettivo come "atto" dai suoi presupposti essenziali» (Rusciano, 1986, p. 33), non di meno ritengo che sussistano nell'ordinamento generale le condizioni per un'applicabilità di alcuni dei "principi" che emergono dalla regolamentazione del contratto collettivo corporativo. Ciò anche nella considerazione che il percorso alternativo che normalmente viene proposto, e cioè il ricorso allo strumentario normativo civilistico, non ha offerto nessun risultato soddisfacente, soprattutto in situazioni di crisi, al cui interno *nessuna regola* sembra poter dispiegare una capacità risolutiva.

Si può aggiungere, poi, che in questo momento sussistono valide ragioni per affermare che il nostro ordinamento giuridico generale si contraddistingue decisamente come un sistema che pone in primo piano, anche in settori tradizionalmente considerati zona franca dalla legge (v. l. 146/1990 sullo sciopero) un valore fondamentale, cioè quello della certezza del

diritto. Una certezza dai confini mobili, legata, nell'ordinamento sindacale, alla insopprimibile dinamica dei rapporti di forza tra le parti sociali, ma che richiede comunque la possibilità di ricorrere a regole non discutibili, se non altro allorché si profilino vuoti dannosi di giuridificazione.

Anche la non lontana esperienza del diritto del lavoro dell'emergenza ha messo in luce questo radicale mutamento di prospettiva della politica legislativo-sindacale. Si è infatti espresso «in forma nuova e in passato imprevedibile, il principio di preminenza degli interessi professionali collettivi sugli interessi individuali» (Suppiej, 1993, p. 10) in una prospettiva decisamente sensibile a linee più ampie di politica economica generale. Per alcuni il diritto delle relazioni industriali tende allora a divenire «terreno di mistificazione e copertura dei reali antagonismi sociali» (De Luca Tamajo, 1982, p. 3), dal momento che gli interessi del singolo vengono ad essere sacrificati nell'ambito di «fenomeni di "socializzazione"» (*recte* di "collettivizzazione") perversi.

In sostanza si vuole intendere che sono i rapporti tra legge e autonomia collettiva che appaiono mutati in questi ultimi tempi, secondo una logica di intervento eteronomo rivolto su quest'ultima — corretta da una contestuale tendenza all'ampliamento degli oggetti della contrattazione collettiva — e che si spiega in relazione a superiori esigenze di politica economica e industriale.

Nel chiudere questa parte dell'analisi, è doveroso ribadire che in passato la problematica di nostro interesse era stata trattata — in termini non dissimili dalla ricostruzione offerta nel presente studio — in un'articolata monografia (C. Assanti, 1967). Anche tale Autrice, per affermare l'applicazione delle norme del codice civile che regolano la contrattazione collettiva corporativa, svolge un ragionamento interpretativo di ordine analogico-evolutivo; chiarisce inoltre che l'applicazione delle norme codicistiche non può essere generalizzata a qualsiasi figura negoziale posta in essere da soggetti collettivi (*v. op. cit.* p. 72.), bensì è adeguata solo per i contratti collettivi in senso stretto.

Nel segnalare l'affinità di questa dottrina alla nostra ricerca mi preme, allo stesso tempo, illustrare brevemente le divergenze tra la teoria dell'Assanti e quella sin qui esposta. Queste possono essere riassunte nei seguenti punti: *a)* il ricorso all'analogia non è operato esclusivamente sulla base di un'apparente tipicità astratta della fattispecie "contratto collettivo". La ricerca delle affinità formali e funzionali tra i tipi contrattuali considerati è, infatti, solo il secondo momento dell'operazione ermeneutica, laddove preliminarmente bisogna operare una valutazione degli interessi generali che emergono dalla concreta vicenda giuridica che si deve interpretare, per verificare l'opportunità e le condizioni di un intervento eteronomo attraverso l'applicazione degli artt. 2073 e 2074 c.c.; *b)* è un processo deduttivo, e non induttivo, quello con il quale si giunge all'applicazione dei principi contenuti negli articoli in studio, nel senso che è data rinvenire, nell'attuale ordinamento e nell'attuale fase storica, l'esistenza di talune condizioni generali, giuridiche e di fatto, che vanno a coincidere con le norme *de quibus*. Queste diventano, in tal modo, l'esteriorizzazione formale, particolare, di principi generali.

7. Considerazioni conclusive: L'ultrattività del contratto collettivo in una prospettiva evolutiva delle relazioni industriali italiane.

All'interno del quadro sinteticamente riassunto, il richiamo alle norme sul contratto collettivo corporativo, lungi dall'apparire improprio, finisce addirittura con il porsi come elemento ulteriore di un processo di regolamentazione eteronoma, senza peraltro influire decisamente sui contenuti dell'autonomia sindacale, giacché esso non può svolgere che un ruolo sussidiario, nel senso che vi si può ricorrere solo nell'impossibilità di determinare una norma risolutiva, in armonia con i normali presidi dell'autotutela collettiva.

Uno sviluppo pratico e propositivo delle nostre affermazioni può configurare la regola dell'"ultrattività" del contratto collettivo alla stregua di un principio speciale e sussidiario dell'ordinamento intersindacale, applicabile alle controversie sulla successione di alcune tipologie contrattuali. Più precisamente questa regola può intervenire a sciogliere i problemi legati agli intervalli temporali tra contratti collettivi ad ampio raggio di applicazione, contenenti indicazioni di regole su materie fondamentali di notevole e generale valenza economica. Aderenti a queste caratteristiche sono, a titolo di esempio, i contratti nazionali di categoria e gli accordi interconfederali, nella loro parte normativa e non meramente obbligatoria. Infatti, la tipologia tecnica di questi due tipi individuati, le esigenze strutturali di natura macroeconomica ad essi sottese e la indiscutibile valenza eteronoma delle regole

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

normative che questi producono, sono tendenzialmente sovrapponibili al modello contrattuale corporativo, le cui regole risultano analogicamente applicabili ai suddetti (11). In tal modo, non la norma in quanto tale, quanto piuttosto il criterio logico razionale che essa esprime, la sua “essenza” - neutra rispetto all’ideologia fascista — interviene a dirimere la vicenda concreta, che non ha trovato adeguata sistemazione tra le altre regole dell’ordinamento.

Ciò è del tutto coerente (e non lo forza in alcun modo) con il principio di autonomia dei contraenti, dal momento che la regola dell’ultrattività si applicherebbe solo nell’ipotesi in cui le parti non fossero intervenute con una propria pattuizione. La disposizione legale, in tal modo eviterebbe una ingiustificabile lacuna regolamentare. D’altro canto, anche altri hanno sostenuto che se anche mancasse un’esplicita stipulazione sull’ultrattività, il contratto collettivo dovrebbe, almeno per quanto riguarda l’assetto retributivo, continuare ad applicarsi; «se così non fosse, non si capirebbe come mai si preveda la possibilità che il giudice, sia pure su richiesta di parte, vi faccia riferimento ai fini “della determinazione della retribuzione sufficiente”» (U. Natoli, 1986, ora 1993, p. 327, commentando l’art. 6, 1° comma della proposta di legge sulla contrattazione collettiva di cui alla nota 15 del presente contributo).

La predisposizione di una norma specifica è, quindi, comunque necessaria, tenendo presente che se la fissazione della durata del contratto collettivo è senza dubbio oggetto di libera determinazione contrattuale, non altrettanto contrattabili, anche perché imprevedibili, mi sembrano le ricadute, sul piano sociale ed anche giuridico, di un repentino azzeramento delle condizioni di lavoro stabilite nel contratto stesso. Questo fondamentalmente per due motivi. In primo luogo è indiscutibile che il contratto individuale di lavoro, nella fissazione delle regole del rapporto, ha scarsa portata, nel senso che sono le norme fissate in sede di contrattazione collettiva a riempire in modo più consistente il regolamento negoziale tra datore e lavoratore. Sarebbe una sorta di negazione “freudiana” non riconoscere che i contratti collettivi, specie quelli di livello superiore, seppure formalmente sprovvisti dei caratteri della efficacia reale ed *erga omnes* rappresentano — non solo quantitativamente — la fonte prevalente della disciplina “delle condizioni essenziali di svolgimento della *prestazione di lavoro*” (L. Mariucci, 1985, p. 235 ss.; *idem* 1988).

Se si condivide tale premessa, non si può fare a meno di provvedere affinché i conflitti in sede collettiva abbiano un impatto quanto meno traumatico sia possibile sullo svolgimento del rapporto di lavoro, e quindi sui singoli programmi negoziali. Anche nella considerazione del fatto — e questo è il secondo motivo — che i comportamenti imprudenti degli attori sindacali, specie ai livelli più alti, non sono facilmente inquadrabili in forme di responsabilità giuridica, laddove è spesso preminente il fattore condizionante “scambio politico”, che non permette un’immediata valutazione della congruità delle azioni di parte sindacale. La scelta di disdire un accordo, ad esempio, si può rivelare eccessivamente “politicizzata”, forse anche emotiva, e non potrebbe, per tale ragione, ricadere a discapito dei singoli lavoratori, se i soggetti sindacali non vengono adeguatamente responsabilizzati (12).

Ultimo ed utile conforto alla soluzione prospettata, mi sembra il fatto che essa si dimostra in linea con quell’affermazione, ricorrente ed autorevole, riguardante la necessità di modulare la regolamentazione giuridica del contratto collettivo in considerazione delle

note

(11) Dalla giurisprudenza più recente, in termini peraltro analoghi alla prospettiva che si illustra, un isolato, ma contraddittorio conforto proviene da una decisione della Pretura di Serravalle Scrivia del 23.12.1988 pubblicata in *OGL*, 1989, p. 6. Dopo avere dichiarato l’applicabilità in via analogica dell’art. 2073 c.c. ai fini della determinazione di un congruo termine per la disdetta di un accordo sindacale, il Pretore si contraddice, quasi inspiegabilmente, negando l’applicazione analogica dell’art. 2074. La contraddizione comunque è solo apparente. Nell’ultima parte della decisione infatti, c’è una palese sovrapposizione di problematiche, dal momento che si confonde il profilo dell’ultrattività con quello della derogabilità *in peius* da parte di accordi collettivi successivi. È un pericolo che si corre, se non si limita il ricorso dello strumento analogico alle fattispecie indicate nel testo.

(12) Una presenza significativa dell’applicazione del principio di ultrattività, nell’evoluzione del governo dei fenomeni di contrattazione collettiva, è da rinvenirsi nella norma fissata dall’art. 52, comma 3 del d. lg. n. 29/1993, che si inserisce nell’organico, ma problematico, quadro dei controlli sulla contrattazione previsti dalla c.d. “riforma” del pubblico impiego. Questa disposizione indica la possibilità di «prorogare l’efficacia temporale del contratto collettivo ovvero di sospendere l’esecuzione parziale o totale» quando siano accertate esorbitanze dai limiti di spesa prefissati. Ambigua e per alcuni costituzionalmente dubbia (Roccella, 1993a, p. XXVIII; *contra* Treu, 1994, p. 47-48), l’indicazione normativa in esame, se anche si dovesse accedere alla configurazione della natura consensuale delle clausole di proroga o di sospensione, si valorizza sicuramente nella prospettiva di una crescente responsabilizzazione degli agenti contrattuali in rapporto agli effetti economici generali delle loro scelte negoziali, così come indicato nel testo.

caratteristiche proprie di ciascun tipo oggi individuabile nella variegata realtà delle relazioni sindacali in Italia (13). Nulla impedisce infatti che si disponga una regola legale speciale per forme di contrattazione contraddistinte da un maggiore tasso di "generalità", laddove la violazione del principio di libertà sindacale si avrebbe se quella regola fosse estesa anche a tutte le altre tipologie contrattuali, dove al contrario le "singole" volontà trasfuse nell'accordo possono assumere un reale valore determinante.

L'ultrattività, in un certo modo, funge proprio da steccato di recinzione della contrattazione collettiva, nel senso che fornisce ai livelli decentrati una maggiore serenità di gestione delle relazioni industriali perché li sostiene con la saldezza del modello centrale, da cui si bandirebbe qualsiasi velleità di conflittualità permanente. La regola in questione è poi funzionale alla tendenza a delegare ai centri di contrattazione "minore" materie (o aspetti di) non regolate in sede superiore. In tal modo, fermo restando il nucleo fondamentale della regolamentazione del rapporto di lavoro, le parti a livello decentrato possono in piena autonomia negoziare — ogni volta che sia necessario — le materie in questione, per le quali rimane la certezza della disciplina "grossa", dettata nelle sedi centrali. Ciò, d'altro canto, è pienamente in sintonia con quella che è stata definita una vera e propria "crisi di transizione" del contratto collettivo (Ghezzi-Romagnoli, 1992, p. 146), la cui direzione sembra andare verso un modello di relazioni industriali più regolato di quello attuale, che prende le distanze dal c.d. "pluralismo conflittuale" — ormai in declino (Mengoni, 1985, p. 306) (14) — e all'interno del quale si configura, tra gli altri, un tipo contrattuale meno "contratto" e sempre più legge, per i suoi contenuti generali ed astratti, proprio come nel sistema corporativo (Wedderburn-Sciarra, 1989).

Nel recente Protocollo del luglio '93, infine, è dato rinvenire più di una traccia del percorso che si è fin qui sinteticamente illustrato, e finanche una disposizione specifica sul versante dell'efficacia temporale del contratto collettivo.

I primi commentatori dell'accordo hanno rilevato come in esso «le tutele collettive prevalgono su quelle individuali» (L. Zoppoli, 1994) e che «da questo punto di vista sia il patto del 1992 sia quello del 1993 si avvicinano alle esperienze più austere di patto sociale (...). Le esigenze dell'interesse pubblico (controllo dell'inflazione, salvaguardia della competitività e quindi dell'occupazione), sono interpretate da uno Stato autorevole e si impongono agli interessi di breve periodo delle parti sociali» (T. Treu, 1993, p. 215-216). Per altri versi sembra allora possibile affermare che è stata raggiunta la formalizzazione di quella costituzione scritta delle relazioni industriali tanto auspicata (G. Giugni, 1991, p. 25-28), (15) in virtù della quale regole certe ed istituzionali sono poste alla base dei rapporti conflittuali tra i soggetti sindacali.

Nel dettaglio, due sembrano i riferimenti di maggior rilievo da utilmente appuntare per la nostra ricerca. Il primo, di ordine generale, riguarda l'assetto dei livelli di contrattazione collettiva ed i conseguenti ambiti di competenza dei diversi tipi contrattuali. In ordine a tali punti l'accordo del luglio '93 conferma un ruolo centrale della contrattazione nazionale e, particolarmente in relazione alla determinazione delle "variazioni retributive e i parametri delle stesse" (T. Treu, 1993, p. 236), appare confermato che le sedi di contrattazione superiori e centrali svolgeranno un'importante funzione regolativa dei rapporti di lavoro individuali, a sostegno della quale è difficile non pensare di realizzare una serie di meccanismi che ne garantiscano la piena effettività. Ed in sostanza lo stesso accordo, nel prevedere una precisa scansione temporale dei rinnovi contrattuali nonché una rigorosa ripartizione delle modalità e degli oggetti delle diverse forme di contrattazione, mira a

note

(13) In argomento, M. D'Antona, 1990, p. 529-565; M. Rusciano, 1986a, p. 1227; L. Zoppoli, 1990, spec. p. 157.

(14) Interessanti rilievi sul rapporto tra conflitto sindacale e modelli di contrattazione collettiva in M. Magnani, 1990, 687 ss. In precedenza cfr. P. Tosi, 1988, 449 ss.

(15) Anche altri autori avevano sostenuto tale necessità. Nel 1987 M. Rusciano, nella relazione svolta al Convegno nazionale su "Quale sindacato per quale contrattazione", pubblicata in *DLRI*, 1987, n. 2, p. 229, sosteneva l'opportunità di una legge sindacale «capace di rimuovere il paradosso (...) per cui spesso ad ogni importante prodotto dell'autonomia collettiva si accompagna la nascita di difficoltà ulteriori rispetto a quelle esistenti nella realtà sociale, anziché la composizione dei conflitti nei rapporti individuali e collettivi di lavoro».

In precedenza, il dibattito sulla opportunità di una codificazione di regole sindacali si era già sviluppato in occasione della giornata di studio organizzata il 16.6.1986 dall'Unione Industriale di Torino, intitolata proprio "Per una disciplina legislativa del contratto collettivo". In questa sede (gli atti della giornata sono stati pubblicati a cura della stessa U.I.T.) si discussero due progetti di legge elaborati da G. Pera, relativi alla contrattazione collettiva in generale e all'efficacia generale dei contratti collettivi. Da allora si è ormai giunti ad una piena consapevolezza sulla necessità di una regolamentazione minima delle relazioni industriali.

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito

questo risultato, così esaltando la valenza normativa delle stipulazioni intervenute a livello centrale.

Ma in particolare, e con riferimento proprio alla necessità di una consequenzialità temporale fra i contratti collettivi, l'accordo contiene una serie di indicazioni inequivocabilmente tese a scongiurare qualsiasi vuoto di regolamentazione collettiva, almeno per quel che concerne la materia retributiva. È questo il secondo importante riferimento segnalato, che si rinviene in almeno due passaggi del Protocollo.

Da un lato si demanda al contratto nazionale di categoria, tra le altre cose, la definizione dei “tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali” (mio il corsivo), dall'altro lato — vera grande innovazione contenuta nell'accordo — è previsto un istituto specifico, finalizzato a salvaguardare la retribuzione del lavoratore, nel caso di ritardo nel rinnovo del contratto collettivo, dagli aumenti del costo della vita: si tratta della c.d. indennità di vacanza contrattuale.

Sull'indennità in questione si è notevolmente concentrata l'attenzione della dottrina, che ne ha studiato, prevalentemente, gli aspetti più strettamente legati alla sua incidenza sulla struttura della retribuzione (P. G. Alleva; M. Ricci; M. Roccella; T. Treu, 1993, p. 215 ss; nonché L. Zoppoli, 1994). Sarebbe invece trascurato un altro risvolto discendente dalla previsione di tale indennità — che è poi quello che in questa sede particolarmente interessa — che tocca proprio la problematica dell'ultrattività del contratto collettivo o di parte di esso.

Infatti, dalla lettura della voce del Protocollo riguardante l'indennità di vacanza contrattuale non sembra possa dubitarsi, se non altro sulla scorta di indici lessico-grammaticali, che la scadenza del contratto nazionale di categoria non comporta — non sicuramente per la parte retributiva — l'automatica inefficacia dello stesso. In primo luogo viene detto che l'indennità sarà corrisposta, trascorsi tre mesi dalla scadenza del Ccnl, «ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato» (mio il corsivo); ebbene, tale enunciazione sembrerebbe presupporre la perdurante vigenza del Ccnl, dal momento che si parla al tempo presente di “applicazione”, laddove così non potrebbe essere se il contratto collettivo avesse perso ogni sua efficacia. D'altro canto a voler trascurare la costruzione grammaticale della frase, la *ratio* stessa dell'indennità in parola lascia intuire che perlomeno le clausole retributive continuano ad operare con piena efficacia. Oltre al fatto che appare ovvio che il calcolo percentuale dell'importo dell'indennità viene condotto sulla retribuzione fissata dal contratto collettivo scaduto (né potrebbe altrimenti essere mancando ancora il nuovo contratto), lo stesso Protocollo fa esplicito riferimento «ai minimi retributivi contrattuali vigenti», testimoniando quindi — inequivocabilmente — l'ultrattività delle stipulazioni retributive contenute nel Ccnl, destinate a divenire, nella redistribuzione degli oggetti tra le fonti del rapporto di lavoro, la parte sostanzialmente più rilevante degli accordi nazionali di categoria. In conclusione, la predisposizione di nuove garanzie dell'effettività del contenuto normativo (e non solo) degli accordi collettivi, insieme alla diversificazione dei modelli e degli assetti, contrattuali, rende finalmente giustizia alle molteplici funzioni del contratto collettivo, e, allo stesso tempo, può servire a disporre con più ordine gli ancora non ben precisati ambiti di concorrenza tra legge e autonomia collettiva. Operazione, quest'ultima, che si può condurre — come si è visto — anche attraverso il ricorso a modelli del passato, che pure appaiono utilmente rielaborabili alla luce dei valori adottati dalla attuale civiltà giuridica e sindacale.

Bibliografia

- Alleva P.G.** (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica*, in *RGL*, 1993, I, p. 243.
- Alleva P.G.** (1993), *collettivo nella vigente legislazione italiana*, Milano, Giuffrè.
- Antonoli M.-Bezza B.** (1978), *La Fiom dalle origini al fascismo. 1901-1924*, Bari, De Donato
- Barassi L.** (1934), *Diritto sindacale e corporativo*, Milano, Giuffrè.
- Aquarone A.** (1974), *La politica sindacale del fascismo*, in Aquarone A.-Vernassa M. (a cura di), *Il regime fascista*, Bologna, Il Mulino.
- Barassi L.** (1942), *Diritto corporativo e diritto del lavoro. I. Il diritto corporativo*, Milano, Giuffrè.
- Bortone R.-Curzio P.** (1984), *Il contratto collettivo*, Torino, UTET.
- Assanti C.** (1967), *Rilevanza e tipicità del contratto*

Brunetti G.M. (1965), *La interpretazione evolutiva per la applicabilità di norme emanate nell'ordinamento corporativo*, in *MGL*, p. 136 ss.

Caiani L. (1958), *Analogia*, voce del *Enc. del Diritto*, Vol. II, Milano, Giuffrè.

Carinci F.-De Luca Tamajo R.-Tosi P.-Treu T. (1991), *Diritto del lavoro. I. Il diritto sindacale*, Torino, UTET.

Carullo V. (1964), *Diritto sindacale transitorio*, Milano, Giuffrè.

Cesarini Sforza W. (1935), *Corso di diritto corporativo*, Padova, Cedam.

Chiarelli G. (1930), *Il diritto corporativo e le sue fonti*, Perugia-Venezia, La Nuova Italia.

Cordova F. (1974, ora 1990), *Le origini dei sindacati fascisti. 1918-1926*, Scandicci, La Nuova Italia.

Costamagna C. (1927), *Diritto corporativo italiano*, Torino, UTET.

D'Antona M. (1990), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, p. 529 ss.

De Luca Tamajo R. (1982), *Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni '80*, in Cessari A.-De Luca Tamajo R., *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè.

De Simone S. (1950), *Disposizioni costituzionali e riforma sindacale*, in *RDL*, I, p. 336 ss.

Gadamer H. G. (1974), *Il problema della coscienza storica*², Napoli, Guida.

Ghezzi G. (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, Giuffrè.

Ghezzi G.-Romagnoli U. (1992), *Il diritto sindacale*³, Bologna, Zanichelli.

Giugni G. (1956, ora 1989), *Esperienze corporative e post-corporative nei rapporti collettivi di lavoro in Italia*, in *Lavoro legge contratto*, Bologna, Il Mulino.

G. Giugni (1991), *Relazioni industriali: occorre una costituzione scritta*, in *Mondoperaio*, n. 3, p. 25 ss.

Grasselli S. (1974), *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova, Cedam.

Horowitz D. L. (1970), *Storia del movimento sindacale in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Jaeger N. (1939), *Principii di diritto corporativo*, Padova, Cedam.

Jaeger N. (1944), *Diritto processuale civile*, Padova, Cedam.

Jocteau G.C. (1974), *La magistratura del lavoro nello stato fascista. Le controversie collettive (1926-1935)*, in Aquarone A.-Vernassa M. (a cura di), *Il regime fascista*, Bologna, Il Mulino.

Liebman S. (1986), *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, Giuffrè.

Magnani M. (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *DLRI*, p. 687 ss.

Mariucci L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.

Mariucci L. (1988), *Le fonti del diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli.

Mengoni L. (1985), *Legge e autonomia collettiva*, in *Diritto e valori*, Bologna, Il Mulino.

Messineo F. (1944), *Dottrina generale del contratto*, Milano, Giuffrè.

Napoli M. (1984), *Il quadro giuridico-istituzionale*, in Cella G.P.-Treu T. (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi della esperienza italiana*, Bologna, Il Mulino.

Natoli U. (1986 ora 1993), *Considerazioni estemporanee su proposte di legge relative ai contratti collettivi e al diritto di sciopero*, in *Diritti fondamentali e categorie generali*. Scritti di Ugo Natoli, Milano, Giuffrè.

Neumann F.L. (1983), *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura*, Bologna, Il Mulino.

Panunzio S. (1930), *Il diritto sindacale e corporativo*, Perugia-Venezia, La Nuova Italia.

Pera G. (1960), *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Milano, Feltrinelli.

Persiani M. (1982), *Intervento alla tavola rotonda su La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *RGL*, parte prima.

Persiani M. (1992), *Diritto sindacale*³, Padova, Cedam.

Ranelletti E. (1934), *Corso di diritto sindacale e corporativo*, 2 voll., Milano, Giuffrè.

Ricci M. (1993), *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *RGL*, I, p. 279.

Riva Sanseverino L. (1986), *Libro V - Del Lavoro*, in (a cura di Scialoja A.-Branca G.) *Commentario del Codice civile*, Bologna, Zanichelli-Roma, Soc. Ed. del Foro Italiano.

Roccella M. (1993a), *La nuova normativa e l'assetto dei rapporti sindacali*, in *DPL*, inserto sulla riforma del pubblico impiego.

Roccella M. (1993), *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *RGL*, I, p. 263.

Romagnoli U.-Treu T. (1977), *I sindacati in Italia dal '45 ad oggi: storia di una strategia*, Bologna, Il Mulino.

Rusciano M. (1986), *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, Utet.

Rusciano M. (1986a), *Revisione legislativa del rapporto di lavoro e contrattazione collettiva*, in *RTDPC*, p. 1227.

Rusciano M. (1987), *Sul problema della rappresentanza sindacale*, in *DLRI*.

Sermonti A. (1946), *Corporativismo e democrazia*, in *DL*, I, p. 37 ss.

Simi V. (1937, ora 1981), *Efficacia retroattiva del contratto collettivo*, in *Sindacato e contratto collettivo nel quarantennio di evoluzione del diritto del lavoro*, Rimini, Maggioli.

Sistema normativo corporativo
Marco Ésposito

Bibliografia

**Sistema normativo
corporativo**
Marco Esposito**Bibliografia**

- Simi V.** (1980), *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, Cedam.
- Smuraglia C.** (1958), *La Costituzione e il sistema del diritto del lavoro*. (Linamenti di una teoria generale), Milano, Feltrinelli.
- Suppiej G.** (1993), *Libertà e autorità nel diritto sindacale degli anni '90*, in *Quaderni della Riv. It. Dir. Lav.*, Milano, Giuffrè.
- M. Tiraboschi** (1992), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, pubblicato nella Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena.
- Tosi P.** (1988), *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *DLRI*, p. 449 ss.
- Treu T.** (1994), *La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura*, in *DLRI*, p. 1 ss.
- Treu T.** (1993) *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *RGL*, I, p. 215.
- Vardaro G.** (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli, Jovene.
- Vardaro G.** (1985), *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Lord Wedderburn of Charlton-Sciarra S.** (1989), *Il contratto collettivo come accordo e come legge. Recenti tendenze neo-contrattualiste e neo-corporative*, in *RDC*, Parte prima.
- Zanobini G.** (1942), *Corso di diritto corporativo*, Milano, Giuffrè.
- Zoppoli L.** (1990), *Contrattazione e delegificazione nel pubblico impiego*, Napoli, Jovene, 1990.
- Zoppoli L.** (1994), *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in *AA.VV.*, *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, 2 voll., Napoli, Jovene.

Autonomia collettiva e composizione dei conflitti

Vito Leccese

Sommario

A. Premessa. **B.** La composizione stragiudiziale delle controversie relative alla interpretazione e applicazione del contratto collettivo. **B.1.** Composizione delle controversie ed amministrazione del contratto. **B.2.** Il potenziamento della attività di composizione stragiudiziale delle controversie: interventi eteronomi. **B.3.** *Segue:* interventi autonomi. **B.3.1.** Il ruolo della volontà individuale: le clausole che prevedono il mandato a conciliare e transigere. **B.3.2.** *Segue:* le clausole che ignorano la manifestazione di volontà del singolo lavoratore. Interpretazione autentica del contratto collettivo e posizioni soggettive individuali. **C.** La procedimentalizzazione dei conflitti economici (meccanismi preventivi e compositivi). **C.1.** La “composizione negoziata” dei conflitti. **C.2.** Il raffreddamento del conflitto. **C.3.** *Segue:* le sanzioni come garanzia di tenuta del sistema? **D.** Conclusioni: disciplina dei conflitti e intervento eteronomo.

A. Premessa.

Il governo collettivo della fase compositiva dei conflitti è oggetto, negli ultimi anni, di un rinnovato interesse da parte dei protagonisti delle relazioni sindacali. Questi ultimi paiono confrontarsi sempre più con l'esigenza di garantire una maggiore stabilità al sistema di relazioni industriali attraverso interventi che attengono sia alla composizione stragiudiziale delle controversie relative alla interpretazione, applicazione e rinnovo del contratto collettivo sia, più ampiamente, alla prevenzione e composizione dei conflitti di lavoro.

Gli strumenti elaborati in materia dall'autonomia collettiva costituiscono, appunto, il campo privilegiato della presente analisi, nella quale, peraltro, non potrà riproporsi un resoconto completo del complesso universo costituito dalle previsioni pattizie che disciplinano la cosiddetta fase di amministrazione del contratto collettivo o che attengono, più specificamente, alla composizione dei conflitti. La esemplificazione tipologica delle clausole elaborate dalla contrattazione — ancorché mortificatrice della loro ricchezza e delle peculiarità, talora rilevanti, talora di dettaglio, proprie di ciascun testo contrattuale — consentirà comunque di tracciare un quadro delle principali linee di tendenza fatte proprie dai protagonisti delle relazioni collettive. D'altra parte, questi ultimi, come è noto, tendono a smussare ed omogeneizzare sempre più, mediante regolamentazioni di carattere interconfederale, le differenze esistenti tra gli strumenti compositivi previsti nei diversi contratti.

La segnalata esigenza esemplificativa comporta anzitutto — anche per dare opportuno risalto alla progressiva specializzazione dei contenuti contrattuali — la necessità di distinguere due principali aree di intervento della contrattazione. Aree che costituiscono, peraltro, oggetto di dibattito anche in vista di una possibile regolamentazione legislativa sulla materia. A taluni di questi interventi legislativi (in parte attuati, in parte solo proposti), si farà nel prosieguo riferimento.

La *prima area* concerne i meccanismi negoziali di composizione del contenzioso attinente

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

alla interpretazione ed applicazione del contratto collettivo; cioè quei meccanismi compositivi, rivalutati dalla contrattazione più recente, che consentono la trattazione delle controversie in una sede diversa da quella giudiziaria.

La *seconda area* è invece relativa agli strumenti idonei a favorire la soluzione negoziale dei cosiddetti conflitti economici o di interessi, di quei conflitti, cioè, che concernono la disdetta, il rinnovo, la modifica del contratto collettivo; strumenti che, evidentemente, non attengono esclusivamente ai momenti compositivi dei conflitti già insorti, ma si estendono anche alla loro prevenzione.

La proliferazione degli interventi contrattuali inerenti ad entrambe le aree (in particolare, ma non esclusivamente, alla seconda), pare essere il frutto dell'impegno profuso, dalle parti collettive, nella ricerca e sviluppo dei meccanismi negoziali diretti al superamento del metodo conflittuale come strumento privilegiato di pressione nei confronti della controparte. Da circa un decennio, infatti, i protagonisti delle relazioni industriali si confrontano con l'esigenza di elaborare regole contrattuali relative alla prevenzione e razionalizzazione dei conflitti ed idonee a rendere più stabili i rapporti collettivi (Treu, 1985, 211), in una prospettiva che può essere espressa con la formula magica del passaggio dal conflitto al confronto (1) o, meglio, del passaggio dai *conflicts without rules* al conflitto procedimentalizzato.

In verità, anche in passato non sono mancate previsioni contrattuali, generalmente frammentarie o isolate, che contemplavano clausole di tregua o, per altro verso, attribuivano — a commissioni appositamente costituite — funzioni di gestione concreta (di "amministrazione") del contratto, talora con compiti di interpretazione delle sue norme e/o generalmente compositivi di controversie. Se, peraltro, commissioni ed istituti bilaterali sono stati spesso utilizzati "per accantonare i problemi più che per risolverli" (Bellardi, 1988, 149), dal canto loro le forme istituzionalizzate di composizione hanno "dimostrato scarsa effettività e debole capacità di tenuta nel tempo" (Roccella, 1984, 13), tanto che la prassi di devolvere ad organismi appositi le questioni interpretative o applicative del contratto appariva, ancora di recente, più rara o meno attuata nel nostro Paese rispetto ad altre realtà (Giugni, 1986, 22; cfr. già Borghesi, 1980, 207 ss.).

È sicuramente fallito, comunque, fino agli anni '80, il tentativo di ridisegnare lo scenario del conflitto (inteso nel senso più ampio), mediante un approccio organico al fenomeno, attraverso cioè interventi complessivi di procedimentalizzazione, in chiave preventiva e compositiva, di tutte le sue possibili manifestazioni. Interventi che si inserissero nel contesto di quella che viene definita, sia pure con una pluralità di accezioni o sfumature semantiche, come la "istituzionalizzazione" delle relazioni collettive (Bellardi, 1989). In sostanza, è mancato uno scenario in cui l'insieme degli strumenti elaborati dalla inventiva delle parti sociali (commissioni compositive di conflitti e controversie, strumenti arbitrali, meccanismi per il raffreddamento del conflitto, clausole di pace, e così via) fossero globalmente rivolti alla stabilizzazione delle relazioni collettive e dello stesso sistema contrattuale.

Se una spinta in questa direzione è certamente venuta dalle tendenze, peraltro ambigue o non sempre presenti, verso una riorganizzazione centralizzata delle relazioni contrattuali (si pensi già al protocollo Scotti del 1983), è solo in tempi più recenti che la contrattazione pare muoversi, nel complesso, verso lo sviluppo di un modello tendenzialmente dinamico di contrattazione, nel quale grande rilievo assume la creazione di istituzioni comuni permanenti aventi il compito di formulare regole ma anche di adattare costantemente alle mutevoli circostanze di fatto (Kahn-Freund, 1978, 52 ss.; 20 ss. della trad. it.), modificandole, interpretandole e risolvendo i conflitti di applicazione. Un modello in cui gli organismi stessi affrontino ogni tipo di controversia (Clegg, 1980, 119 s.), giuridica o economica, basandosi esclusivamente sulla propria capacità di sollevare questioni e di risolverle nel momento della loro insorgenza (Wedderburn, 1986, 270). Un modello caratterizzato, però, non dalla accentuata informalità del meccanismo negoziale, bensì proprio dalla elevata produzione di norme procedurali, la cui scarsa presenza nel nostro panorama contrattuale sarebbe alla base della prevalenza di un modello statico di relazioni collettive (Bellardi, 1989, 232). Il rispetto scrupoloso delle procedure, quindi, pare costituire elemento essenziale per il perseguimento dell'obiettivo che le parti si pongono, e cioè quello di garantire

note

(1) Cfr. accordo tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil (aprile 1990) sulle relazioni industriali e sul costo del lavoro, nel quale si dà atto che tra i nodi strutturali, per la cui soluzione le parti si attiveranno, rientrano sia la "riforma delle relazioni industriali volta al consolidamento e sviluppo del metodo del confronto", sia "la definizione di una normativa atta a prevenire e a regolamentare la gestione delle controversie di lavoro".

una maggiore stabilità e governabilità del sistema di relazioni industriali. Si moltiplicano, così, le previsioni tendenti a regolare sia il processo negoziale sia la prevenzione e composizione dei conflitti ad esso sottesi (Cella, 1987, 210); previsioni tra l'altro idonee, ed è questo che qui interessa, a preparare il terreno su cui si muoverà l'attività di applicazione e interpretazione del contratto collettivo ovvero a disciplinare le modalità di confronto tra i soggetti negoziali, anche, ma non esclusivamente, attraverso la limitazione o la proceduralizzazione del ricorso ai rapporti di forza.

La delimitazione tematica di questo contributo — principalmente dedicato agli aspetti relativi alla fase compositiva o solutoria delle controversie e dei conflitti — fa sì che ne esuli tutto ciò che, pur rientrando nella cosiddetta attività di amministrazione del contratto collettivo, non attenga direttamente alla questione. Nella consapevolezza, peraltro, che le diverse clausole complessivamente volte a disciplinare tale attività vengono frequentemente a sovrapporsi (Lunardon, 1990) e che, sebbene in senso lato, la stessa "prevenzione proceduralizzata delle tensioni sociali è il primo modo di manifestare un intento altamente compositivo" (Veneziani, 1988a, 16), sarà inevitabile far riferimento anche a clausole negoziali attinenti più propriamente alla prevenzione dei conflitti piuttosto che alla loro composizione.

Nel prosieguo, oltre alla esposizione delle principali linee di intervento della contrattazione sulle aree cui si è fatto riferimento, verranno altresì evidenziate le difficoltà che si frappongono alla effettiva tenuta del sistema procedurale eretto dai soggetti collettivi e quindi, per un verso, al raggiungimento dell'obiettivo di stabilità sopra enunciato e, per altro verso, ad una effettiva gestione collettiva delle controversie applicative e interpretative.

B. La composizione stragiudiziale delle controversie relative alla interpretazione e applicazione del contratto collettivo.

B.1. Composizione delle controversie ed amministrazione del contratto.

Entrando nello specifico delle due aree tematiche cui si è fatto cenno, va preliminarmente segnalato il progressivo arricchimento delle clausole contrattuali — contenute sia nei contratti di categoria che negli accordi e protocolli di livello interconfederale — relative alla *prima area*, quella concernente la disciplina dell'attività compositiva delle controversie di interpretazione e applicazione del contratto collettivo. E ciò rappresenta, di per sé, un chiaro sintomo della crescente attenzione mostrata dai soggetti collettivi nel governo di tali aspetti.

Ma, al di là del volume della produzione contrattuale, va comunque sottolineata la rilevanza strategica che la fase compositiva del contenzioso interpretativo e applicativo, anche di quello individuale o plurimo, ricopre nel contesto della attività sindacale relativa alla gestione dei conflitti.

Non si intende, con ciò, negare l'indubbio rilievo che va certamente attribuito alla tipizzazione delle diverse forme in cui può manifestarsi il conflitto tra i protagonisti delle relazioni di lavoro. Prospettiva, questa, che rinvia opportunamente al mutevole atteggiarsi del substrato reale in cui si collocano sia i concreti processi negoziali sia i loro approdi. Ed infatti, già sul piano semantico, va segnalata la non perfetta sovrapponibilità di significati tra i termini "conflitto" e "controversia", benché essi, nel lessico delle relazioni industriali, siano di frequentemente usati in modo fungibile. In questa sede, pur ammettendosi un loro uso promiscuo, va altresì precisato che, quando il legislatore adopera il termine controversia (specie nel titolo IV del codice di procedura civile), pare più tecnicamente riferirsi a quel conflitto caratterizzato da un contrasto interpretativo tra due soggetti o derivante dalla mancata applicazione di norme (di legge o, nel nostro caso, dettate dal contratto collettivo) e che può sfociare in una lite giudiziaria (individuale). In definitiva, in tale ambito, con il termine controversia si indicherebbe esclusivamente il cosiddetto conflitto giuridico — passibile di soluzioni giudiziarie ma anche negoziali — e non anche il conflitto economico, che mal si adatta alla trattazione giudiziaria (Treu, 1981, 75). Altro è, poi, il problema della eventuale equivalenza tra la controversia, così intesa, e la lite (termine usato, invece, nell'art. 1965 c.c. a proposito della transazione): la questione, in particolare, è di stabilire se controversia sia solo quel conflitto giuridico già approdato dinanzi al giudice o anche quello che "può insorgere" e che le parti, con il negozio transattivo, possono appunto prevenire (Santoro-Passarelli F., 1956).

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

In ogni caso, interessa qui rimarcare come, anche se intese nel senso più ristretto di lite giudiziaria individuale, le controversie di lavoro possano rivendicare a ragion veduta un diritto di cittadinanza all'interno della nozione più ampia di conflitti di lavoro. Negli studi sulle relazioni industriali, infatti, le interazioni tra i soggetti del conflitto industriale vengono racchiuse in un circuito che, partendo da tutte quelle situazioni di malessere, protesta, rivendicazione (in una parola, conflitto) che sorgono tra i protagonisti del rapporto di lavoro, conduce alla produzione di norme volte a regolamentare sia l'impiego del lavoro dipendente, sia le controversie (questa volta intese in senso generale ed atecnico), relative all'impiego stesso o che da esso scaturiscono (Cella, Treu, 1986, 475 ss., ove rinvii alle teorie che esaltano il descritto schema di analisi, basato su di un modello *input-output*). Se è vero, quindi, che la contrattazione, al pari della legge, svolge o può svolgere una funzione compositiva, se non preventiva, "di potenziali conflitti che, a livello individuale o collettivo, accompagnano l'instaurarsi e lo svilupparsi di una relazione di lavoro" (Veneziani, 1992, 339), va altresì riconosciuto che tra i fenomeni rientranti nella nozione di conflitti di lavoro vadano annoverate anche le controversie individuali. Rispetto ad esse, invero, l'accesso o la redistribuzione della risorsa scarsa costituita dal binomio potere/autorità (2), se può essere inteso come obiettivo finale e ultimo o persino principale dell'azione del soggetto che entra in conflitto, risulta nell'immediato latente (3), per lasciar spazio al tentativo di accedere ad una diversa risorsa. Una risorsa rappresentata dalla attribuzione al singolo lavoratore (contestata dalla controparte ma resa effettiva attraverso il riconoscimento giudiziale) del diritto al trattamento economico e normativo previsto per legge o per contratto (4).

Ma la opportunità di una prospettiva che vede nelle controversie una possibile manifestazione dei conflitti di lavoro risulta confermata se ci si colloca, nell'esame di questi ultimi, sotto l'angolo visuale qui privilegiato, che è quello della loro composizione. Ed infatti, l'intervento collettivo in sede di regolamentazione del conflitto si concretizza, oltre che nella procedimentalizzazione e prevenzione delle astensioni collettive dal lavoro, nella ricerca di momenti compositivi sia dei conflitti concernenti la (diversa) regolamentazione dei rapporti di lavoro, sia delle controversie individuali e plurime. La progressiva espansione della autonomia collettiva giunge fino "ad interpretare la funzione di autotutela nel senso più ampio, come comprensiva della progettazione [sia] delle istanze di prevenzione delle tensioni sociali" (Veneziani, 1992, 370, ma con riferimento a quelle controversie che attengono alla modifica del contratto ovvero a fenomeni diversi, quali il ricorso alla cig), sia dei momenti relativi alla composizione di tali tensioni, ivi comprese le ipotesi in cui esse si manifestino sotto le spoglie della c.d. microconflittualità. Evidentemente, l'assimilazione tra le procedure relative al conflitto e procedure relative alle controversie individuali — già in parte visibile nel protocollo Iri (Pedrazzoli, 1985, 219; cfr. peraltro Ghera, 1985, 6, che ritiene chiara e condivisibile la distinzione, nel Protocollo, tra controversie individuali e conflitti collettivi), ma ugualmente presente in diversi testi contrattuali (5) — si arresta di fronte al fatto che, mentre per il conflitto collettivo si tenta sempre più di esaltare i momenti preventivi dello stesso, per quello individuale e plurimo l'istanza compositiva rimane quella privilegiata.

L'importanza strategica, per i protagonisti delle relazioni collettive, di una gestione sindacale dei momenti compositivi del contenzioso interpretativo e applicativo riveste, in definitiva, un particolare rilievo nel contesto dei temi qui trattati. Ed infatti, l'autonomia collettiva, con il suo intervento regolatore nella materia in esame, tende a rendere più

note

(2) Tale elemento, che è alla base dello scontro tra due soggetti o gruppi dotati di differenti poteri, è tradizionalmente ritenuto idoneo, specie negli studi sociologici, a dar conto della essenza dei conflitti di lavoro.

(3) Tanto che gli studi sociologici e sulle relazioni industriali vi è la tendenza, specie nelle indagini empiriche, ad esaminare i conflitti di lavoro sotto un angolo visuale che privilegia i fenomeni di *industrial unrest*, lasciando invece nell'oblio il contenzioso individuale, quasi che i due fenomeni, benché passibili di trattazione unitaria sul piano contrattuale, debbano necessariamente rimanere distinti sul piano disciplinare.

(4) Queste considerazioni, risultano inoltre perfettamente sintoniche con quelle impostazioni sociologiche che evidenziano come, accanto alla tipologia classica delle risorse per il cui controllo i soggetti confliggono (potere, ricchezza, prestigio), sia possibile collocare altre più specifiche risorse in relazione agli ambiti ed ai tipi peculiari di conflitto. Ciò conferma la riconducibilità alla nozione di conflitti di lavoro anche di quei contrasti tra i soggetti del rapporto che si sostanziano in controversie concernenti l'applicazione o l'interpretazione di norme legali o contrattuali già esistenti.

(5) Cfr. art. 17, disc. gen., sez. terza, ccnl metalmeccanici privati, la cui attuale formulazione, risalente al 1973, pur non esente da ambiguità, lascia trasparire l'intento di gestire i diversi conflitti in modo uniforme ed armonico.

elastico il processo negoziale, sì da consentire una gestione dei contenuti contrattuali che non si limiti alla semplice fissazione di norme, ma prosegua mediante il governo delle stesse nel corso della loro applicazione. L'obiettivo, evidentemente, è di innestare sulla normale competenza dei soggetti stipulanti, che si manifesta in sede di rinnovo degli accordi, una diversa e ulteriore funzione che esalti la loro capacità di porsi come protagonisti anche nella fase di gestione o amministrazione delle intese già raggiunte. Ed una tale esigenza è particolarmente avvertita in un contesto, come quello attuale, in cui la crisi della capacità rappresentativa dei soggetti collettivi determina la necessità di una generale riqualificazione delle sedi negoziali, attraverso l'estensione del metodo contrattuale anche a fasi, come quella della composizione del contenzioso interpretativo o applicativo, che finora, almeno nei fatti, sono state solo marginalmente oggetto di gestione collettiva.

Il tentativo — attuato generalmente per il tramite di appositi organismi contrattualmente previsti — è volto in definitiva a favorire, nella direzione descritta, una sorta di "completamento del sistema delle relazioni sindacali" (come si legge nella relazione introduttiva al disegno di legge n. 873, elaborato dal Cnel in materia di conciliazione ed arbitrato e presentato al Senato il 30 dicembre 1992; cfr., inoltre, Martone, 1992, 76). L'esemplificazione paradigmatica di buona parte dei meccanismi fino ad ora elaborati a livello negoziale per rispondere ad una simile esigenza è pur sempre rinvenibile, nonostante le difficoltà che esso ha incontrato nella pratica attuazione, nel protocollo Iri del 1986. Ma sono molteplici i contesti contrattuali in cui si riafferma con forza la consapevolezza che il "positivo andamento delle relazioni industriali" passa attraverso il potenziamento dei momenti preventivi, ma anche compositivi, di ogni tipo "di conflittualità e di contenzioso anche in sede giudiziaria" (come si esprime il contratto degli alimentaristi dell'agosto 1991: cfr. sez. C del relativo protocollo sulle relazioni industriali), ivi compreso, quindi, quello che rivesta le spoglie di controversia interpretativa o applicativa ed indipendentemente dal fatto che assuma o meno rilievo collettivo.

D'altra parte la stessa distinzione tra controversie individuali o plurime e controversie collettive solleva dubbi di non poco rilievo (Treu, 1981, 74 s.), dal momento che le controversie di applicazione e interpretazione "spesso nascono già in sede sindacale e altrettanto spesso sono solo apparentemente individuali, giacché incidono sugli equilibri interni del regolamento pattizio" (Tosi, 1988, 467). Ed infatti, se i conflitti individuali coinvolgono interessi concreti e particolari dei litiganti, mentre i collettivi si formano in relazione a interessi generali o astratti, di categoria, della professione o dell'attività, in reazione alla lesione di un interesse collettivo (quest'ultimo requisito sarebbe la nota caratteristica essenziale), d'altra parte va sottolineato il rilievo assunto, per i secondi, dall'intervento di un sindacato o comunque di un gruppo di lavoratori (Hernandez Rueda, 1990, 184 e, *ivi*, ulteriori rinvii). Ciò comporta, in definitiva, l'ampliamento del novero dei conflitti collettivi, poiché parrebbe lecito dedurre che (mercé la verifica della sussistenza dei due elementi — presenza di un interesse collettivo leso, coinvolgimento di un soggetto collettivo) "anche controversie su casi formalmente individuali possono aver rilievo collettivo, in quanto la soluzione tende a influire su tutti i casi simili": in tal modo, lo stesso fondamento della distinzione risulterebbe "approssimativo se non inconsistente" (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1987, 215).

Salvo che alla distinzione stessa non possa essere conservata una certa sfera di operatività individuando l'elemento qualificante dei conflitti collettivi nel fatto che essi, oltre a coinvolgere una pluralità di lavoratori (al pari delle controversie plurime), hanno "ad oggetto una contrapposizione di interessi tale da porre in discussione gli equilibri sottesi alla normativa contrattuale" (Lunardon, 1990, 364). Si tratta certamente di una chiave di lettura di notevole interesse, anche se andrebbe precisato chi può rendersi artefice di una tale valutazione e quali sono gli elementi che, nella gestione della controversia da parte del soggetto collettivo, determinano l'eventuale passaggio dalla mera sfera plurisoggettiva (conflitti plurimi) a quella collettiva (conflitti collettivi) e in che modo essa incida sulla nota equazione: conflitto plurimo = atto risolutivo plurisoggettivo; conflitto collettivo = atto risolutivo collettivo.

La questione non è meramente teorica. Essa, oltre a rilevare ai fini della tipizzazione delle diverse clausole contrattuali (che paiono, talora, tenerla in considerazione), è foriera di interessanti conseguenze sul piano dei rapporti tra atti stipulati a livello collettivo e posizioni soggettive individuali.

In particolare, il riconoscimento di un interesse collettivo anche nella soluzione della controversia plurima e l'intervento del soggetto che ne è portatore nella sua concreta

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

gestione sono requisiti idonei a qualificare l'atto finale del processo compositivo come atto collettivo, indipendentemente dalla concreta partecipazione dei singoli interessati alla attività compositiva. Se, come autorevolmente sostenuto, il valore collettivo dell'atto deriva da un fondamentale elemento, e cioè dal fatto che le parti collettive decidano di disciplinare una determinata fattispecie attraverso la loro particolare rappresentazione degli interessi coinvolti (Giugni, 1959, 842 s.), tale elemento può ritenersi riscontrabile anche nella stipula da parte del sindacato di un atto transattivo o che comunque componga un conflitto interpretativo o applicativo, nella misura in cui esso intervenga come portatore di un interesse proprio o che comunque travalichi quello dei singoli protagonisti della controversia. E tale intervento potrà essere finalizzato sia a garantire una soluzione omogenea alle diverse controversie insorte, sia ad autolegittimarsi, rispetto alla controparte e nei confronti dei singoli interessati, anche nella fase compositiva delle controversie; esso, inoltre, ben potrà determinare il ricorso a forme di autotutela (Ghezzi, 1963, 292 ss.; Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1987, 215).

Lo stesso intervento della magistratura arretra talvolta di fronte alle controversie collettive, anche di tipo giuridico, poiché le parti, "prima di affidare ad un terzo il compito di disporre del proprio potere sociale, [...] ricercano il compromesso con il ricorso agli strumenti tipici dell'ordinamento intersindacale (contrattazione, commissioni bilaterali, conciliazione intersindacale)" (Veneziani, 1992, 386).

E ciò che talvolta accade, possiamo aggiungere, è che nella composizione sindacale di una controversia giuridica che coinvolga una pluralità di lavoratori, lo scambio si ponga su di un piano *diverso*, benché non necessariamente *più alto*, rispetto a quello che le parti individuali avrebbero potuto (o voluto) percorrere (6). Questo anche a causa dell'influsso che sulla composizione raggiunta a livello collettivo possono esercitare le variabili cui sono esposti i suoi protagonisti (contesto economico, ideologia delle parti confliggenti, ambiente esterno, politico, in cui essi si muovono ecc.: Veneziani, 1992, 387 s.; Roccella, 1984, 29 ss.), ed alle quali, invece, possono sottrarsi i singoli e i giudici.

Da quanto detto, in definitiva, emerge una prospettiva in cui il sindacato, in sede di composizione delle controversie giuridiche che coinvolgono una pluralità di lavoratori, può talora svolgere un ruolo che non è di semplice conciliazione o assistenza o mediazione, ma di parte contraente direttamente interessata. Non solo un garante o un conciliatore, insomma, ma un soggetto che contratta (anche) nel proprio interesse, ponendo in essere atti della cui valenza collettiva, per le ragioni sin qui addotte, non dovrebbe comunque dubitarsi.

B.2. Il potenziamento della attività di composizione stragiudiziale delle controversie: interventi eteronomi.

Sotto questo profilo, peraltro, le norme di legge esistenti — si pensi alla disciplina in materia di arbitrato, ma anche a quella sulle rinunzie e transazioni — paiono nel complesso limitare, piuttosto che incentivare, sia formule compositive stragiudiziali delle controversie che abbiano come protagonisti i soggetti delle relazioni di lavoro, sia la loro diretta gestione a livello collettivo. La legislazione vigente ha contribuito a determinare nei fatti — se non negli intenti, questione questa che ci sposterebbe sul piano della consapevolezza del legislatore in merito agli effetti inibitori, della riforma del processo del lavoro, rispetto allo sviluppo di forme di composizione stragiudiziale delle controversie — una preferenza verso la risoluzione giudiziale delle controversie di lavoro. E ciò in un contesto più complessivo (peraltro coerente) in cui è la stessa patente di inderogabilità, conferita sia alle norme di legge che a quelle contrattuali collettive, a rendere inevitabile un qualche controllo giudiziale per garantirne la applicazione e la corretta interpretazione.

Il meccanismo è evidentemente composito e vede affiancate ed integrate, da un lato, la prevalenza del momento giudiziario rispetto a soluzioni arbitrali (Perone, 1980, 380;

note

(6) Ad esempio, scambio tra concessione di un diverso e nuovo beneficio ed acquiescenza alle posizioni datoriali nella vertenza specifica. Ovvero, al contrario, offerta alla controparte datoriale di diverse (e talora rilevanti) contropartite in cambio della sua accettazione, sul punto controverso, delle posizioni sostenute dal sindacato. Si pensi, per quest'ultima ipotesi, all'accordo Confindustria-Sindacati dell'8.5.1986, nel quale la soluzione transattiva (transattiva, si sottolinea, e quindi già di per sé non perfettamente coincidente con le richieste sindacali) sulla questione dei decimali di contingenza è stata raggiunta grazie ad un cedimento significativo delle oo. ss. sul piano della liberalizzazione del c.f.l.; partita, quest'ultima, evidentemente non omogenea rispetto alla specifica questione trattata dalle parti (cfr., in argomento, Alleva, 1986, 636).

Grandi, 1991, 438) e, dall'altro, la limitazione della stessa autonomia individuale nella composizione autonoma delle controversie (cfr. art. 2113 c.c.).

La possibilità (o l'opportunità) di un intervento che corregga l'attuale legislazione sulla materia è peraltro recentemente rivalutata, in una prospettiva che si spinge talora fino ad auspicare interventi radicali che vedano, nel passaggio dal garantismo legislativo al controllo collettivo, e quindi in una prospettiva di (progressiva) delegificazione (della norma lavorista), il presupposto necessario per un reale spostamento del baricentro compositivo dalla sede giudiziale a quella negoziale.

Ma, anche prescindendo da tali posizioni, si intensificano comunque le sollecitazioni (provenienti da più parti e, a differenza che nel passato, dalle stesse organizzazioni sindacali (7)), tendenti ad una complessiva rimeditazione del ruolo che il legislatore può avere nel disegnare gli scenari dei possibili strumenti compositivi dei conflitti di lavoro in genere. Ciò, invero, per una serie di ragioni, tra loro non sempre coerenti, se è vero che alla opportunità di garantire al soggetto collettivo gli strumenti per una *gestione negoziale* anche delle controversie individuali (almeno di quelle che concernano una pluralità di lavoratori e che siano passibili di rivestire un rilievo collettivo), si affianca l'esigenza di favorire un decongestionamento degli uffici giudiziari, attraverso la proliferazione di organismi, terzi rispetto ai soggetti in conflitto, che abbiano il compito di esprimere una valutazione che, ancorché *stragiudiziale*, rimane pur sempre basata su un *giudizio*.

La pluralità di obiettivi si traduce nella individuazione di diversi strumenti, come appare già evidente nel citato d.d.l. 873 del Cnel. Gli interventi proposti, infatti, sono di varia natura e vanno dal tentativo di dare nuova linfa allo strumento arbitrale nella risoluzione delle controversie individuali, unitamente alla previsione generalizzata dell'esperimento del tentativo di conciliazione come condizione di procedibilità della domanda giudiziale (8), alla rivalutazione del ruolo che il soggetto collettivo può autonomamente svolgere nel momento in cui insorgono controversie interpretative (9).

Per ciò che riguarda il primo profilo, in particolare, le proposte dal Cnel tendono soprattutto ad esaltare la funzione compositiva dello strumento arbitrale nei casi in cui il tentativo di conciliazione sia fallito, attraverso un intervento la cui coerenza sistematica è stata da più parti revocata in dubbio (Grandi, 1992, 32, il quale, tra l'altro, contesta la compatibilità, pur fatta propria dal d.d.l. del Cnel, tra criterio equitativo e arbitrato irrituale; ma cfr., diversamente, Hernandez, 1992, 19). Ma, d'altra parte, che le esigenze di esatto inquadramento sistematico risultino sacrificate, nelle proposte del Cnel, sull'altare degli incentivi al ricorso all'istituto, è elemento segnalato nella stessa relazione di presentazione del disegno (estensore Martone; v. già Martone, 1992, 78).

L'intervento proposto dal Cnel, piuttosto, si segnala per il rispetto di quello che viene da taluni considerato come un caposaldo in materia di arbitrato, e cioè la facoltatività del ricorso ad esso. E così, se al lodo viene attribuita maggiore stabilità rispetto al passato (10), è solo con l'accordo delle parti che può esservi il deferimento della questione ad arbitri e sempre che la facoltà sia prevista in contratti collettivi. Ancora, se si prevede esplicitamente che gli arbitri possano decidere secondo equità nelle controversie relative alla interpretazione ed applicazione dei contratti e accordi collettivi (ed in tal caso si prevede espressamente la inoppugnabilità del lodo), la facoltà stessa viene condizionata al fatto che entrambi i confliggenti lo richiedano, nel momento in cui ricorrono all'arbitro o durante lo svolgimento della procedura.

La proposta, in definitiva, non pare depotenziare la volontà del singolo, almeno nel momento della scelta relativa alla opportunità di ricorrere allo strumento arbitrale, perché comunque l'arbitrato rimane facoltativo e, cosa molto importante, il singolo sceglierà se accedere o meno allo strumento solo dopo che il conflitto tra opposte pretese e contestazioni sia già insorto, senza impegnarsi preventivamente in tal senso per ogni possibile controversia. E questo elemento pare idoneo a superare eventuali questioni di costituzionalità

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

note

(7) Paradigmatico, in tal senso, è l'impegno, assunto dai firmatari dell'accordo tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil dell'aprile 1989 (poi ratificato con l'accordo interconfederale del 25 gennaio 1990), a sollecitare le opportune modifiche della normativa in materia di arbitrato.

(8) In questa direzione si veda già l'art. 5 della l. 108/1990 e, più di recente, l'art. 69 del d.lgs. 29/1993 per i dipendenti dalle pubbliche amministrazioni.

(9) Si pensi, in questa seconda direzione, all'art. 8 del d.d.l. elaborato dal Cnel, su cui si tornerà più innanzi.

(10) Infatti — a prescindere dalla eliminazione del doppio grado di giudizio — si esclude che esso possa essere impugnato per violazione di contratti e accordi collettivi e si esclude la sindacabilità in sede di impugnazione degli accertamenti di fatto e delle valutazioni di merito operate dal collegio arbitrale (art. 7, d.d.l. 873).

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

relative al disegno del Cnel, incentrate sull'art. 24 della Costituzione. Inoltre, appare superabile anche l'obiezione secondo cui la possibilità, per gli arbitri, di decidere secondo equità può "rispondere più ad esigenze di bonaria composizione che non a quelle di rendere effettivamente giustizia in un caso concreto" (11), elemento questo che porterebbe con sé una carica eversiva dell'assetto della norma lavoristica basata sulla sua inderogabilità. Se si considera, infatti, che il ruolo del soggetto collettivo viene garantito sia perché la facoltà di ricorrere all'arbitrato deve essere prevista nei contratti collettivi, sia perché è in questi ultimi che va dettata una serie di norme relative alle procedure ed alla scelta degli arbitri (12), ne deriva che non v'è nulla di eversivo rispetto a quanto previsto, con riferimento agli atti di disposizione del prestatore, dall'art. 2113 c.c. Già in quest'ultimo, infatti, alla volontà del singolo, abbinata alla presenza del soggetto collettivo, si attribuisce la possibilità di risolvere anche bonariamente le controversie, persino quelle attinenti a norme inderogabili di legge, senza che l'atto compositivo sia successivamente impugnabile.

Per quanto riguarda le procedure conciliative, poi, il disegno del Cnel generalizza l'obbligatorietà del previo tentativo di conciliazione, prevedendo la improcedibilità della azione giudiziaria proposta senza l'esperimento preventivo del tentativo stesso. Tale strumento, più che idoneo ad incentivare il ruolo della autonomia collettiva, pare soprattutto volto a decongestionare gli uffici giudiziari, come d'altra parte evidenziato nella stessa relazione di presentazione al disegno. Peraltro, poiché nel meccanismo conciliativo al singolo non è mai precluso di valutare se addivenire o meno alle proposte conciliative, non esiste un vero limite alla facoltà di ricorrere, successivamente, al giudice; l'azione giudiziaria, quindi, ancorché ritardata non risulta realmente limitata poiché, comunque, il tentativo di conciliazione si considera espletato trascorsi 30 giorni dalla presentazione della richiesta di conciliazione. Ad ulteriore garanzia del singolo, si prevede, poi, che la comunicazione della richiesta interrompa la prescrizione e sospenda, fino a venti giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione, ogni decadenza (13).

Tutti questi elementi inducono a ritenere eccessiva, anche in questo caso, la perplessità da taluni sollevata (cfr. il già citato parere della 11a Commissione permanente lavoro e previdenza sociale del Senato), secondo cui potrebbe risulterne compressa l'azione giudiziaria.

Va invece sottolineato come, nel disegno del Cnel, risulti ancora ambiguo il ruolo riservato al soggetto collettivo in vista della cosiddetta amministrazione del contratto collettivo, anche con specifico riferimento alla risoluzione delle controversie interpretative. A questa esigenza parrebbe rispondere la ulteriore previsione contenuta nell'art. 8 del d.d.l.: in esso si autorizza il giudice a sospendere il giudizio in corso, per massimo quattro mesi e su istanza di parte, qualora la decisione della specifica controversia dipenda dall'interpretazione del contratto collettivo e sia in corso, sulla scorta di una specifica previsione contenuta nello stesso contratto, una attività interpretativa delle parti stipulanti.

Orbene, non chiari appaiono, nella norma e nella relazione di accompagnamento al disegno di legge, gli effetti che tale attività interpretativa dovrebbe avere sulla controversia individuale: al silenzio della prima sul punto corrisponde il generico riferimento, contenuto nella seconda, alla esigenza di ricercare "nuove forme di raccordo tra giurisdizione statale e autonomia collettiva". Al contrario, nella relazione è delineato chiaramente il reale obiettivo di tutta la operazione; obiettivo ben più ampio rispetto a quello limitato e *tenue* delle proposte finora accennate. Infatti, in essa si afferma che, con l'intervento descritto, si pongono "le premesse perché, in un futuro anche non lontano, una volta che sia superata la diffidenza verso procedure arbitrali, possono essere ricercate nuove forme di soluzione del «contenzioso di serie», prevedendo anche l'estensione per adesione dell'efficacia del lodo arbitrale (e anche delle decisioni giurisdizionali) a casi identici a quelli decisi o, per

note

(11) Ancorché formulato in termini dubitativi, è questo il pensiero di Smuraglia, estensore del parere contrario sul d.d.l. n. 873 del Cnel, espresso dalla 11a Commissione permanente lavoro e previdenza sociale del Senato (15.6.1993).

(12) Ai contratti, per inciso, è anche affidato il compito di disciplinare l'arbitrato e di stabilire, comunque, le modalità della richiesta di devoluzione, il termine per aderirvi, la composizione del collegio e la procedura per la nomina dei suoi componenti, le forme e i modi della eventuale istruttoria, il termine entro il quale va emesso il lodo.

(13) Ma nella stessa direzione vanno le previsioni relative alla possibilità di chiedere comunque al giudice i provvedimenti cautelari e d'urgenza ed il fatto che la improcedibilità della domanda per mancato espletamento del tentativo può esser eccepita solo nella memoria difensiva e può essere rilevata d'ufficio non oltre la udienza di discussione di cui all'art. 420 c.p.c.

altro verso, l'obbligatorietà del giudizio arbitrale per i diritti sindacali e individuali di fonte contrattuale".

Ben più esplicito rispetto agli effetti della attività sindacale interpretativa, e perfettamente in linea con l'obiettivo più ampio che è alla base dell'intervento proposto dal Cnel, era il testo originario dell'art. 53 del d.lgs. 29/1993 in materia di contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego. Esso prevedeva, in sostanza, la retroattività dell'accordo sindacale interpretativo di clausole controverse, che risultavano così sostituite *ab origine*; tale accordo, poi, secondo la previsione (questa volta espressa) della norma citata, avrebbe avuto effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto la materia da esso regolata, con applicazione dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. e, cioè, l'inoppugnabilità del negozio.

Come si vede, emergono chiari gli spezzoni di un intervento legislativo, proposto o realizzato, idoneo a rivalutare il ruolo del soggetto collettivo nella gestione dei conflitti attraverso la specifica attribuzione di poteri nella gestione delle controversie, almeno in sede di autonoma composizione delle stesse.

Questi spezzoni, però, non paiono muoversi in una logica organica e in se stessa coerente e, per la parte realizzata (art. 53 d. lgs. 29/1993), sono stati oggetto di critiche di natura sia sistematica che di legittimità costituzionale, oltre che, evidentemente, di merito delle scelte legislative (14).

B.3. Segue: interventi autonomi.

Si tratta comunque di aspetti sui quali, se il legislatore va assumendo un ruolo di protagonista, si confronta sempre più la stessa autonomia collettiva. Essa non si limita, infatti, a sollecitare le modifiche opportune della l. 533/1973 in materia di arbitrato (15), ma regolamenta direttamente la materia.

In verità, come si ricordava in premessa, già in passato non sono mancate previsioni contrattuali relative ad organismi con competenza in materia di interpretazione del contratto collettivo o con specifiche funzioni compositive o arbitrali, talora relative a singoli aspetti della disciplina collettiva del rapporto (si pensi ai comitati paritetici per le qualifiche, su cui si sofferma Focareta, 1987, 184 ss.). Ma di recente, specie in accordi di livello interconfederale ed all'interno di un disegno più complessivo di gestione e procedimentalizzazione di tutti i possibili conflitti che possano insorgere, la contrattazione ha manifestato un rinnovato interesse verso la regolamentazione dei meccanismi di risoluzione delle controversie individuali e plurime e, più in generale, di quelle relative alla interpretazione e applicazione del contratto collettivo.

I limiti del presente contributo inducono comunque ad affrontare in maniera più sintetica di quanto meriterebbero i temi relativi alle clausole contrattuali che si occupano di tali aspetti e che prevedono in maniera sempre più dettagliata le procedure e le funzioni degli organismi cui vengono demandati i citati compiti.

In questa prospettiva, i meccanismi compositivi elaborati sono molteplici. Pur lasciando per ora da parte le clausole che attengono al cosiddetto conflitto economico (su cui si tornerà in sede di trattazione della seconda area tematica individuata in premessa), va notato come risulta oltremodo difficile la classificazione delle clausole contrattuali in base alla tipologia delle controversie da esse previste. Infatti, la disciplina negoziale in materia (non solo quella

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

note

(14) Sul punto possono vedersi Barbieri, Leccese, 1993, anche per ulteriori rinvii. Tali critiche, pare di poter affermare, hanno fatto breccia nel disegno trasfuso nell'art. 53, se è vero che, nel più recente dei decreti correttivi al d.lgs. 29/1993 (cfr. d.lgs. 546/1993), si è fatto un passo indietro rispetto alla direzione intrapresa, prevedendo in sostanza che l'accordo interpretativo, ancorché sostitutivo della clausola controversa con effetto retroattivo, possa esplicare effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dal medesimo accordo solo con il consenso delle parti (cioè dei singoli) interessate. Tale formulazione segna quindi il temporaneo fallimento del tentativo di aprire, almeno nel settore della contrattazione con le pubbliche amministrazioni, una breccia a favore della diretta gestione collettiva delle controversie interpretative. Essa pare quindi risolvere il problema della compatibilità tra le soluzioni compositive raggiunte a livello collettivo e le posizioni soggettive individuali, evitando quindi il rischio che queste vengano travolte da atti formalmente interpretativi, ma nella sostanza transattivi ovvero modificativi, con effetti retroattivi, della disciplina contrattuale vigente. Anche se non si vede perché, una volta circondata da idonee garanzie per il singolo, l'attività collettiva è stata limitata alla ipotesi di insorgenza di controversie interpretative e non anche di quelle applicative.

(15) Cfr. l'impegno contenuto nel già citato accordo Confindustria (aprile 1989-gennaio 1990). Questo accordo ha fornito uno spunto per la stessa attività del Cnel, come è ricordato nella stessa relazione di presentazione al d.d. 873 cit. (v. anche Martone, 1992, 73)

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

più recente: cfr. Roccella, 1984, 10 ss.), pur distinguendo i diversi tipi di controversie e disciplinando in modo differente la loro composizione, non utilizza criteri omogenei o univoci (Borghesi, 1980, 172 ss.).

Così, in alcuni casi, è la natura rispettivamente *applicativa* o *interpretativa* della controversia che pare giustificare — sia pure non sempre in modo esplicito — una diversa disciplina, la quale si traduce generalmente, ma non necessariamente, nella previsione o meno del mandato individuale per la composizione della controversia stessa. Nel protocollo Iri, ad esempio, si prevede che “al fine della bonaria composizione delle controversie di lavoro individuali e plurime sull’applicazione della legislazione e della contrattazione collettiva vigente”, le organizzazioni dei lavoratori, insorta la controversia, “richiederanno un mandato a conciliare e a transigere”. Al contrario, tale mandato non è affatto richiesto quando, a fronte della insorgenza di controversie, sia necessario “provvedere alla interpretazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro o accordi aziendali”. In tal caso, infatti, sono direttamente le parti stipulanti il protocollo ad attivare, su iniziativa congiunta, il Comitato paritetico nazionale previsto dal protocollo stesso. Ed analoga distinzione pare arguirsi dal Protocollo Efim del 29 settembre 1986. Sennonché proprio in quest’ultimo testo emerge con evidenza la possibile sovrapposibilità tra i due tipi di controversie se è vero che, dopo aver previsto il mandato individuale al fine di comporre a livello aziendale la controversia applicativa, si dice che per le controversie non composte a tale livello e “riguardanti questioni interpretative di rilevanza generale” le parti, su iniziativa congiunta, potranno deferire la questione all’esame del Comitato paritetico nazionale — previsto anche in questo testo — il quale comunque tenderà pur sempre una “conciliazione”.

In altri casi, il *discrimen*, da cui derivano analoghe conseguenze, è costituito dalla natura *individuale e plurima* o, viceversa, *collettiva* della controversia.

Non mancano, inoltre, contratti che distinguono e disciplinano la composizione (attraverso meccanismi conciliativi, ma anche arbitrali) delle controversie *individuali e plurime* in modo diverso rispetto alla composizione di quelle che vengono definite come controversie *interpretative*, attinenti talora alla parte obbligatoria, talora a quella normativa del contratto.

Sennonché, tutte le distinzioni evidenziate mostrano il fianco a considerazioni critiche che attengono sia alla scelta dei due poli appartenenti all’universo che si intende disciplinare, sia alle conseguenze che da essa si traggono in merito alla necessità o meno di un apposito mandato individuale.

Si è già detto della difficile individuabilità di una netta linea di demarcazione tra le diverse controversie a secondo della natura o meno collettiva delle stesse. Ma va altresì notato, con riferimento specifico all’ultima distinzione evidenziata, che essa pare ipotizzare una polarità impropria tra elementi tipologicamente non omogenei e che, in realtà, possono coesistere, poiché, evidentemente, anche una controversia individuale o plurima può trovare origine in un contrasto interpretativo tra i soggetti confliggenti.

Ma un ulteriore elemento di riflessione deriva dalla constatazione che, anche per ciò che riguarda le controversie qualificate nei testi contrattuali come individuali e plurime, appare chiaro il tentativo — sia nei contratti di categoria che negli accordi di livello interconfederale — di garantire un ruolo primario ai soggetti collettivi nella individuazione del concreto punto di equilibrio su cui comporre la contesa. L’obiettivo viene prevalentemente raggiunto (o meglio, perseguito) mediante la devoluzione delle controversie a commissioni paritetiche di conciliazione, talora strutturate su più livelli, composte in modo da assicurare la presenza paritaria dei soggetti che hanno stipulato il contratto o di loro organismi periferici. Questa presenza, inoltre, viene garantita anche quando alle commissioni stesse è attribuita la ulteriore ed eventuale funzione arbitrale. In tal caso, infatti, ci si limita generalmente a prevedere che la commissione venga integrata — e non sostituita — da un terzo soggetto. Le parti contraenti si preoccupano, in tali casi, di disciplinare una specifica attività di amministrazione del contratto, preparando la via alla gestione *progressiva* dei suoi contenuti, anche nel momento in cui insorgono controversie sulla sua interpretazione o applicazione. La prospettiva è evidentemente dinamica (e non più meramente statica e quindi limitata all’intervento in sede di rinnovo): il ruolo delle parti o di organismi che da esse promanano si manifesta anche nel momento della soluzione di contrasti interpretativi o applicativi, i quali poi, a loro volta, sono anche suscettibili di sfociare in manifestazioni di conflittualità. Non a caso lo svolgimento delle procedure compositive di tali controversie (frequentemente qualificate come collettive negli stessi testi contrattuali), ma anche di quelle individuali e plurime, vengono sempre più spesso presidiate da clausole di raffred-

damento. La ricerca di meccanismi compositivi di questa conflittualità risponde quindi anche ad una logica preventiva di possibili e diversi conflitti di natura certamente collettiva che possano concretizzarsi nella astensione dal lavoro, cioè nello sciopero. Anche questo tipo di contenzioso può essere quindi idoneo a determinare situazioni conflittuali che possono assumere una dimensione collettiva e che possono giustificare il ricorso ai tipici strumenti di lotta sindacale; di ciò paiono ben consapevoli le parti stipulanti il protocollo Iri, nel quale le clausole limitative del ricorso all'azione diretta accompagnano anche lo svolgimento delle procedure specificamente previste per la composizione stragiudiziale del contenzioso individuale e plurimo. Ed una prospettiva analoga era già preconizzata nel protocollo Scotti, nel quale — in una con il limite alla contrattazione aziendale — si prevedeva testualmente che “al fine di contribuire ad una rimozione delle cause di microconflittualità, le categorie potranno prevedere procedure aziendali di definizione di vertenze sulla applicazione dei contratti ed eventualmente di arbitrati collegati anche a pause di raffreddamento” (punto 13 del protocollo). In definitiva, la stessa attività compositiva di possibili controversie già insorte, quando si accompagna alla previsione di una contestuale pausa di raffreddamento, esalta proprio il ruolo di prevenzione di possibili conflitti, intesi questa volta come fenomeni di *industrial unrest*, che da quelle controversie possono scaturire.

Per quest'ultimo aspetto potrebbe dirsi che si tende a trattare i conflitti giuridici, quali sono quelli relativi alla interpretazione ed applicazione di un testo negoziale vigente, come se fossero economici. Ma è questa, insieme alla già accennata *dinamicità* che si intende garantire allo svolgimento del processo negoziale, un elemento di somiglianza più formale che sostanziale rispetto alle prassi contrattuali esistenti in altri ambiti di relazioni industriali, generalmente assunte a paradigma sia con riferimento al superamento della distinzione tra conflitti economici e giuridici, sia per ciò che attiene alla costruzione di un modello dinamico di rapporti collettivi.

Infatti, in tali ambiti, segnatamente in quello britannico, la tipologia dei possibili conflitti risulta del tutto superata da un sistema dinamico di contrattazione, nel quale, come noto, “*the parties ignore the difference between interpreting a new rule and making a new one*” (Kahn-Freund, 1977, 55; ora in Davies, Freedland, 1983, 73); al contrario, nel nostro contesto di relazioni industriali le procedure continuano a restare generalmente diversificate in relazione alla natura economica ovvero giuridica del conflitto che si intende proceduralizzare.

Tornando, quindi, alle questioni relative alla classificazione delle diverse clausole contrattuali relative alla composizione delle controversie, appare senz'altro preferibile, alla luce delle considerazioni sinora svolte, distinguerle sulla scorta di elementi diversi sia da quello consueto (basato sulla differenziazione tra controversie collettive ed individuali), sia di quello che pare emergere dalla disciplina negoziale (che separa frequentemente le controversie individuali e plurime da quelle interpretative).

È pur vero che, alla luce degli elementi di analisi esposti, se di per sé alla nozione di controversia collettiva non pare potersi attribuire “un'utilità che non sia meramente descrittiva” poiché il vigente ordinamento processuale non vi riconnette alcuna specifica previsione normativa (Ghezzi, Romagnoli, 1987, 271), nemmeno può negarsi rilievo, a fini qualificatori, alla definizione che i soggetti collettivi fanno delle diverse controversie, in sede di preventiva tipizzazione ovvero successivamente al loro insorgere. Ed infatti, una tale qualificazione dei momenti conflittuali come controversia individuale ovvero come controversia collettiva o, ancora e semplicemente, come conflitto, dipenderà in ultima analisi dal rilievo che i soggetti negoziali ritengono di attribuirvi e non dalla entità numerica dei soggetti coinvolti.

Però tale osservazione, se appare idonea a riconoscere indubbia impegnatività delle soluzioni compositive, transattive o interpretative non importa, in capo ai soggetti contraenti, lascia del tutto impregiudicata la diversa questione attinente alla efficacia delle soluzioni stesse nei confronti dei loro destinatari e cioè dei singoli lavoratori. Sennonché, ai fini della verifica della capacità di tenuta delle norme di procedura consensualmente definite, il vero nodo focale rimane proprio quello della “sterilizzazione” della attività compositiva delineata in sede collettiva nei confronti di interventi giudiziari sollecitati dai singoli lavoratori. La stessa efficienza del sistema procedurale appare, infatti, direttamente condizionata dalla eventuale confliggenza degli approdi negoziali con orientamenti giurisprudenziali consolidati, i quali tendono a dare risalto alla volontà individuale nella composizione delle controversie.

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

Composizione dei
conflitti
Vito Leccese

I problemi che le norme contrattuali in esame pongono, in definitiva, appaiono meglio focalizzati se si distinguono le diverse clausole a seconda del rilievo che esse attribuiscono a tale volontà.

B.3.1. Il ruolo della volontà individuale: le clausole che prevedono il mandato a conciliare e transigere.

Si diceva *supra* che dai testi contrattuali emerge il tentativo di garantire un ruolo primario ai soggetti collettivi nella individuazione del concreto punto di equilibrio su cui comporre la contesa. L'intento di assicurare alle parti collettive un ruolo nella individuazione della concreta soluzione compositiva non è, però, sempre perseguito attraverso il disconoscimento di qualsiasi rilievo alla volontà individuale. I soggetti collettivi paiono infatti muoversi in una direzione coerente rispetto a quella recepita dal d.d.l. del Cnel, nel quale veniva proposto un intervento legislativo che, pur tendente a garantire una maggiore stabilità ai lodi arbitrali rispetto a quella di cui sono attualmente dotati, pareva appunto rispettare, come si è detto, quello che viene considerato come un caposaldo in materia di arbitrato e cioè la facoltatività del ricorso ad esso e, al tempo stesso, non disciplinava il tentativo obbligatorio di conciliazione in modo da limitare eccessivamente il ricorso all'autorità giudiziaria.

Non pare dubbio che su tale atteggiamento dei soggetti collettivi abbia influito anche il consolidarsi di una giurisprudenza propensa — almeno in materia di transazioni stipulate direttamente dal soggetto collettivo, senza alcun coinvolgimento della volontà del singolo lavoratore — a ritenere inefficaci le pattuizioni stesse, pur presenti nel panorama negoziale, nei confronti dei singoli che non abbiano conferito apposito mandato (16).

In tale prospettiva, le diverse formule previste dalla contrattazione (17) riconoscono nel complesso il ruolo della volontà del singolo, il quale rimane pur sempre il soggetto della controversia. I testi contrattuali (ma specificamente gli accordi interconfederali tendenti a delineare una cornice valevole per i contratti di categoria) prevedono infatti, sempre più di frequente, la necessità di un preventivo mandato a conciliare e transigere sì da porre in essere un atto negoziale (talora, e meno correttamente sul piano sistematico, un arbitrato (18)) non impugnabile ai sensi dell'articolo 2113 c.c.

Al tempo stesso, però, a ciò si accompagna la tendenza ad allontanarsi dal classico schema conciliativo, in cui il soggetto collettivo — per il suo ruolo di mero garante del singolo — stenta a calare, nel concreto punto di equilibrio tra le contrapposte posizioni e pretese, le proprie valutazioni. Il singolo, infatti, se fornisce il mandato a comporre la controversia, può concretamente non partecipare allo svolgimento delle procedure conciliative (a differenza di quanto accade nei modelli di conciliazione cui pare riferirsi l'art. 2113 c.c.). Le procedure elaborate, infatti, prescindono talora dalla concreta presenza del singolo interessato nella ricerca dell'accordo, a differenza delle più tipiche esperienze di mera assistenza alla conciliazione condotte ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e rispetto alle quali — ma è problema che non si affronterà in questa sede — può semmai porsi una questione di limiti alle parti collettive di prevedere, come pure accade, forme di conciliazione obbligatorie. In tal modo si tende, appunto, a rivalutare il ruolo dei soggetti collettivi (o più spesso di organismi bilaterali appositamente costituiti) nella fase della fissazione — alla luce delle proprie valutazioni e nel perseguimento di interessi collettivi o dello stesso sindacato — dei contenuti dell'accordo compositivo, la cui stabilità ed inattaccabilità giudiziaria, a seguito di eventuali ripensamenti del singolo, appare esplicitamente rafforzata dalla prevista inoppugnabilità, ai sensi dell'ultimo comma del'art. 2113, dell'accordo raggiunto (19).

note

(16) Su questa giurisprudenza e sui temi relativi alle c.d. transazioni collettive, ci si permette di rinviare a Leccese, 1991, spec. 308 ss., anche per i necessari richiami di dottrina.

(17) Cfr. prott. Iri ed Efim; A.I. Confindustria 1990; prot. d'intesa per le Centrali cooperative 1990. Ma v. già accordo del maggio 1986 sui decimali di contingenza.

(18) Prevede esplicitamente che il mandato a transigere debba essere richiesto anche per legittimare la soluzione arbitrale della controversia, l'A.I. Confindustria cit. Ma previsioni analoghe sono rinvenibili già nei protocolli Iri ed Efim; da esse deriva "una sorta di ibridazione di funzioni compositive" poiché si tende a sottrarre anche il componimento arbitrale alla impugnazione di cui all'art. 2113 (Grandi, 1991, 420).

(19) In questa direzione si collocano, oltre che le previsioni dei protocolli e dell'accordo citati, anche quelle contenute nel citato protocollo d'intesa tra le Centrali cooperative e Cgil-Cisl-Uil del 5 aprile 1990. Ed è questa la direzione in cui si è mossa la contrattazione, anche aziendale, in alcuni casi prevedendo addirittura un procedimento ben più complesso: l'accordo ILVA del maggio 1989, in particolare, si segnala per una minuziosa disciplina

Tutto sommato coerente con tale prospettiva appare già l'accordo dell'8.5.1986 sui decimali di contingenza (questione che si trascinava a partire dal protocollo Scotti). In esso vi era la compresenza di diversi aspetti del fenomeno conciliativo del contenzioso plurimo, benché il singolo fosse chiamato, questa volta, ad esprimere la propria volontà dopo, e non prima, del raggiungimento dell'accordo. La composizione, infatti, venne raggiunta su di un piano diverso da quello individuale (benché non necessariamente più alto, che quell'accordo da taluno è stato ritenuto perdente), poiché la concreta determinazione del punto di equilibrio fu rivendicata e ottenuta preventivamente dal soggetto collettivo. Si predispose, quindi, uno schema negoziale transattivo aperto alla adesione e, pertanto, non lesivo dei diritti maturati (la mancata adesione avrebbe potuto comportare, in teoria, anche il rischio di un totale o inferiore riconoscimento del diritto da parte del giudice); contestualmente l'accordo comportò la composizione definitiva delle rivendicazioni e dei conflitti collettivi sul punto, prevedendo esplicitamente che essi non sarebbero stati più riproposti a nessun livello (20). Dall'insieme delle citate previsioni, in definitiva, emerge una nuova sensibilità dei soggetti collettivi verso la gestione delle controversie che, pur passando attraverso il filtro delle proprie valutazioni di convenienza (o delle valutazioni di un apposito organismo bilaterale) in merito alle modalità della loro risoluzione, non si esponga alle censure della giurisprudenza (di merito e non), a differenza di altre soluzioni pur presenti nell'universo negoziale e che a tali censure invece soggiacciono.

Il panorama contrattuale, però, continua a mostrare permanenti ambiguità e non scioglie in modo netto il nodo critico relativo al ruolo che il soggetto collettivo può assumere nella vicenda compositiva: continua ad essere presente lo scarto tra la necessità di dare alla volontà del singolo quel rilievo che la giurisprudenza pretende di attribuirvi e la diversa prospettiva che tende ad esaltare l'autonomo ruolo compositivo del contenzioso di serie da parte del sindacato, almeno quando tale contenzioso attenga alla interpretazione o applicazione del contratto collettivo. Ciò appare già vero nel protocollo Iri, cui si è già fatto cenno: in esso si prevede che, in caso di mancata risoluzione della controversia individuale o plurima a livello aziendale, "le parti in lite, in relazione alla natura della controversia ed alla sua rilevanza generale, potranno consensualmente far ricorso ad un Comitato paritetico nazionale [...] che tenterà la conciliazione entro 20 giorni". La formulazione della previsione non è esente da ambiguità poiché, se per un verso richiama la rilevanza generale della controversia, per altro verso sembra rimettere alla comune volontà delle parti del rapporto individuale ("le parti in lite") il concreto ricorso al Comitato nazionale (21).

In definitiva, negli interventi citati, la procedimentalizzazione dei poteri degli organismi che

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

note

delle modalità necessarie affinché le clausole transattive in esso previste acquistino efficacia, modalità che si distinguono fortemente da quelle previste nel protocollo Iri. Infatti, le clausole dell'accordo, tra l'altro, devono essere "riprodotte in atti di transazione giudiziale [conformi ad un apposito modello allegato] che saranno stipulati, mediante procura speciale notarile, a partire dal momento in cui si verificherà la condizione sospensiva del numero minimo di adesioni, costituita da almeno 2/3 dei lavoratori che possono aderire alla presente transazione" (punto 12 dell'accordo).

(20) Nell'accordo le parti sindacali assumono l'impegno a far sì che "le proprie articolazioni [...] non prestino assistenza ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie", sollecitando altresì tali articolazioni affinché "richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove". Appare allora condivisibile l'affermazione secondo cui l'accordo costituisce solo "uno schema di transazione aperto all'adesione dei singoli datori di lavoro e lavoratori, giacché le oo.ss. non potrebbero, comunque, disporre di ragioni di credito (gli arretrati) già entrate nel patrimonio degli individui: tutti i procedimenti giudiziari pendenti, dunque, restano aperti, senza che i datori convenuti possano sollevare l'*exceptio litis transactae*" (Alleva, 1986, 638). Ben diverso è, invece, l'impegno che i sindacati assumono sul piano della limitazione del proprio potere conflittuale, poiché le oo.ss. "confermano che la materia relativa ai cosiddetti decimali non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione".

(21) Per altri aspetti, va segnalato che, fallita la procedura conciliativa, il protocollo prevede la possibilità del deferimento consensuale della controversia (ad opera delle parti medesime) allo stesso Comitato, integrato da un terzo (che, in caso di mancato accordo tra i suoi membri, viene indicato nel Primo Presidente della Corte di Cassazione). Esplicita è la salvezza, in questo caso, delle previsioni degli artt. 811-815 c.p.c., mentre non appare ripetuta la formulazione del protocollo del 1984, secondo cui resta fermo quanto previsto dall'art. 808 c.p.c. Certo, nel momento in cui il mandato individuale viene considerato come elemento necessario e sufficiente a giustificare l'esperimento non solo di un tentativo di conciliazione, sia pure delineato nei termini sopra citati, ma addirittura di una soluzione arbitrale della controversia, anch'essa tendenzialmente inattaccabile da successivi ripensamenti del singolo, emerge con tutta chiarezza un tentativo che agli interpreti è generalmente sembrato come potenzialmente contrastante con i limiti all'arbitrato previsti dagli artt. 4 e 5 della l. 533/1973, con la conseguente instabilità dei componimenti arbitrali (Pedrazzoli, 1985, 225; Grandi, 1991, 420; da ultimo Cecchella, 1992, 42, il quale ritiene necessario un preventivo intervento legislativo).

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

si occupano della soluzione stragiudiziale del contenzioso individuale e plurimo passa pur sempre, almeno nei termini sinora descritti, attraverso il riconoscimento di un potere limitato alla soluzione di conflitti giustiziabili (quali sono quelli relativi alla interpretazione e applicazione del contratto) e, soprattutto, attraverso il riconoscimento di un qualche ruolo alla volontà individuale di avvalersi del loro operato o, addirittura, attraverso la diretta partecipazione del singolo al processo compositivo.

B.3.2. Segue: le clausole che ignorano la manifestazione di volontà del singolo lavoratore. Interpretazione autentica del contratto collettivo e posizioni soggettive individuali.

Una diversa prospettiva emerge invece dalle previsioni, talora tratte (cfr. Roccella, 1984, 10 ss.) ma che risultano comunque rivalutate dalla contrattazione più recente (e che continuano a coesistere con quelle già ricordate), mediante le quali le parti attribuiscono direttamente a se stesse, o ad appositi organismi, compiti di soluzione delle controversie applicative relative alle clausole contrattuali ovvero, più spesso, compiti di interpretazione delle clausole medesime, senza però operare alcun richiamo alla volontà dei singoli. Previsioni di questo tenore, oltre che tendenti ad aprire spazi più agevoli in vista della “estensione *ultra partes* della decisione che risolve il conflitto” (Treu, 1981, 75), paiono meglio assicurare lo svolgimento dell’attività di amministrazione delle intese contrattuali e di progressiva gestione dei loro contenuti (Borghesi, 1980, 203), rispetto a quelle riferite nel precedente paragrafo. In esse, quindi, è dato cogliere con maggiore evidenza il peso strategico che, per i soggetti collettivi, può rivestire la attività solutoria di conflitti di natura interpretativa e, persino, applicativa.

Ma, rifuggendo da letture *apologetiche* (che pure non mancano) di tali disposizioni, basate sulla esigenza di dare al processo contrattuale quella continuità da più parti ritenuta come condizione necessaria per la sua evoluzione, l’interprete non può non porsi il quesito relativo al rapporto che sussiste tra l’attività collettiva così compiuta e le posizioni soggettive individuali che pur possono risultarne intaccate. Questione, questa, che attiene direttamente alla tenuta effettiva delle stesse norme procedurali negozialmente definite ed alla efficacia delle intese compositive raggiunte a livello collettivo.

Al riguardo va premesso che apparentemente — almeno nel campo della interpretazione negoziale — la libera determinazione dei soggetti collettivi non dovrebbe incontrare alcun limite poiché, in qualsiasi rapporto privato, i soggetti che regolamentano contrattualmente i loro interessi possono poi intervenire, in via interpretativa, chiarendo il contenuto del precedente accordo, qualora esso risulti equivoco o di controversa interpretazione (Giorgianni, 1958) (22).

È però anche questo un campo in cui possono emergere contrasti tra le soluzioni interpretative, o pseudo-interpretative, così raggiunte e soluzioni accolte in sede giudiziaria.

Problema, quest’ultimo, che pare meno accentuato nei casi in cui la attività interpretativa concerne clausole obbligatorie, come pure accade. Esplicite nel distinguere tra controversie relative alla parte obbligatoria e quelle attinenti alla parte normativa del contratto sono, ad esempio, le parti stipulanti il già citato protocollo valevole per le centrali cooperative del 1990. In esso, infatti, le controversie interpretative individuali e plurime vengono comunque risolte sulla scorta del mandato individuale; mentre si prescinde del tutto da tale mandato solo in caso di controversie relative alla parte obbligatoria dei contratti. In tal caso la soluzione negoziale è incentivata dalla previsione che per tutta la durata della procedura sono sospese le azioni dirette e non vengono adottate decisioni unilaterali sulle materie in esame.

Ma in tal senso possono essere lette anche le clausole, inserite nell’ultima versione del protocollo Iri (ma v. anche prot. Efim), che riservano alla esclusiva disponibilità delle parti contraenti (23) “la soluzione delle questioni afferenti l’applicazione e l’interpretazione” del protocollo stesso, le quali vengono qui deferite ad una Commissione paritetica e, se essa non raggiunge una soluzione, ad un Comitato di garanti. I pronunciamenti di tali organismi,

note

(22) Ma è soprattutto la giurisprudenza a ritenere ammissibile il negozio bilaterale interpretativo: cfr. i rinvii in Barbieri, Leccese, 1993, 299 ss.

(23) Cfr. inoltre accordo Confindustria cit., nonché accordo tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil del 27 aprile 1990 (tipicamente destinato a dettare impegni che vincolano direttamente i contraenti) il quale prevede che, per gli aspetti interpretativi ed applicativi dell’accordo, “viene congiuntamente stabilito di ricorrere a riunioni tra le parti” (periodo finale dell’accordo).

peraltro, “hanno un primario valore pubblico e politico ed impegnano le parti quale espressione vincolante della loro comune volontà; essi sono finalizzati a produrre effetti solo nell’ambito del sistema di relazioni industriali ed ai fini di una migliore informazione dell’opinione pubblica”. Il loro mancato adempimento “può costituire motivo di risoluzione dell’accordo”. La previsione è poi presidiata dalla esplicita rinuncia delle parti ad utilizzare i pronunciamenti della Commissione o del Comitato, ma anche le stesse disposizioni del Protocollo, “come titolo per azioni in giudizio, fermo restando ovviamente il diritto degli interessati ad agire in giudizio sulla base di altri titoli e/o mezzi di prova”. Il complesso di queste disposizioni, come si è giustamente notato, mostra chiara la volontà delle parti contraenti “di configurare un sistema di regole del gioco autosufficiente e capace di composizione autonoma dei conflitti”, e “di non esportare al di fuori dell’ordinamento intersindacale le vicende patologiche che lo percorrono”, ma anche, per converso, “di evitare le infiltrazioni di decisioni eteronome o esterne” alla struttura concordata (Veneziani, 1988a, 21 s.), tanto da far dubitare della stessa natura negoziale del Protocollo (cfr. Tosi, 1988, 470: “le parti hanno voluto un accordo non impegnativo, cioè per diritto comune un «non accordo»”).

Tali previsioni contrattuali, comunque, non paiono volte a disciplinare la composizione di controversie che possano assumere rilievo nei singoli rapporti di lavoro e ciò riduce il rischio della riproposizione individuale, in sede giudiziaria, delle stesse questioni risolte con l’osservanza delle procedure previste dai soggetti collettivi. Tale rischio, invece, risulta ben più fondato quando le disposizioni contrattuali disciplinino la composizione di controversie che, invece, concernano le posizioni soggettive individuali: è il caso in cui i sindacati firmatari riservino a sé (o ad appositi organismi) il compito di risolvere questioni interpretative (talora anche quelle applicative che rivestano rilievo collettivo), afferenti ad accordi che disciplinino il rapporto individuale di lavoro (si pensi al contratto di categoria). Il problema, infatti, assume ben altre connotazioni nel momento in cui tale attività sia riconosciuta dal ccnl, quasi come norma di chiusura, con riferimento alle clausole normative dello stesso.

E questo perché in tal caso i pronunciamenti degli organismi appositamente previsti — ma anche gli accordi di cosiddetta interpretazione autentica conclusi indipendentemente da qualsivoglia meccanismo procedimentale precostituito — sono evidentemente in grado di incidere su posizioni soggettive del prestatore che si configurino (non come mere aspettative alla conservazione di un determinato trattamento contrattuale fino alla scadenza del contratto o, addirittura oltre tale scadenza, bensì) come diritti di credito certamente maturati alla luce di prestazioni già rese, ancorché scaturenti da una previsione contrattuale collettiva magari di controversa interpretazione.

Orbene i compiti delle commissioni non sempre sono definiti in modo analitico, anzi generalmente lo sono in modo piuttosto elastico. Ed infatti, apparentemente, alle commissioni viene sovente attribuita una sorta di funzione nomofilattica del testo contrattuale, sia pure di nomofilachia contrattuale, e quindi di corretta o, in questo caso, autentica interpretazione delle previsioni contrattuali. Però, la mancata individuazione di precisi argini alla attività di tali organismi ed il fatto stesso di prevedere una attività interpretativa compiuta da soggetti privati — la cui stessa configurabilità viene negata da una parte della dottrina — aprono la strada alla possibilità che nel componimento delle contrapposte posizioni si addivenga ad un accordo non di mera interpretazione ma in realtà transattivo o, sulla scorta di sopravvenute esigenze, addirittura modificativo e direttamente incidente su posizioni soggettive qualificabili, come si è detto, come diritti di credito già maturati. Ciò apparirebbe tanto più vero, anche sul piano teorico, se si riconoscesse che in realtà la attività contrattuale privata consiste sempre, quand’anche qualificata come di interpretazione autentica o di accertamento, in attività dispositiva (Furno, 1948, 29; Santoro-Passarelli F., 1956; tra i giuslavoristi cfr. Giugni, 1959, 838 s.; Ferraro, 1991, 8); ma, indipendentemente da ciò, la natura transattiva o modificativa degli accordi in esame può risultare almeno dalla concreta verifica delle soluzioni raggiunte dalle commissioni citate.

In tale direzione, meglio circoscritti appaiono i poteri conferiti dal protocollo Iri al Comitato paritetico nazionale. Come si è detto, quest’ultimo, su iniziativa delle parti stipulanti il protocollo, e non di quelle coinvolte nel conflitto giuridico individuale, può “provvedere alla interpretazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro o accordi aziendali”, ma pur sempre “a fronte dell’eventuale insorgenza di controversie di lavoro”. Anche in questo caso, si tratta di un potere che, a differenza di quanto previsto per le controversie relative all’applicazione di norme di legge o contrattuali, prescinde da qualsiasi mandato individuale

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

e, pertanto, il suo concreto esercizio va verificato in ragione di una effettiva attività interpretativa e non transattiva, ch  quest'ultima viene invece diversamente disciplinata nel protocollo stesso. D'altra parte, l'attivit  di interpretazione non potr  nemmeno celare operazioni modificative delle previsioni contrattuali poich , per ci  che attiene a quest'ultimo aspetto, esplicita   la previsione che il Comitato stesso possa "svolgere una funzione di valutazione ed analisi di temi concernenti la disciplina dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali", ma solo "al fine di prefigurare, nei diversi ambiti normativi, le ipotesi propositive ritenute pi  opportune".

Nel protocollo Iri, in definitiva, i temi relativi alla composizione delle controversie parrebbero disciplinati (al di l  dei problemi relativi alla sua effettiva applicazione) mediante un sapiente dosaggio tra la esigenza di assicurare ai soggetti contraenti, tramite appositi organismi, un ruolo nella fase di amministrazione del contratto e quella di garantire il rispetto delle posizioni soggettive individuali. E per  anche qui il nodo insoluto rimane quello relativo alla effettiva configurabilit  di una attivit  privata che sia di mera interpretazione.

Sotto questo profilo, molteplici sono gli esempi di clausole contrattuali, tratte o di nuova fattura (cfr. art. 52 ccnl Sip del 30 giugno 1992), in cui emerge pienamente il gi  segnalato elemento di indeterminatezza della disciplina relativa ai compiti attribuiti ai soggetti deputati a svolgere funzioni interpretative ed alla efficacia delle loro decisioni. Nei testi contrattuali anche recenti, infatti, non si evince in modo chiaro se la definizione delle controversie interpretative possa comportare anche una attivit  transattiva (reciproche concessioni) ovvero modificativa del regolamento per sostituire alla clausola non chiara una meno ambigua e, infine ed indipendentemente dalla risposta al primo quesito, se gli effetti rimangono racchiusi sul piano dei rapporti tra i soggetti collettivi ovvero se essi sono anche destinati a travolgere, retroattivamente, le posizioni soggettive individuali: se si tratti, cio , di clausole che vincolano direttamente il singolo ovvero di mere clausole secondarie o sulla produzione che pongono vincoli esclusivamente per le parti stipulanti.

Rinviando ad altra sede l'ulteriore approfondimento di tali questioni, si pu  qui accennare che — se si ritiene configurabile una attivit  di mera interpretazione posta in essere dai soggetti privati e ove si ritenesse di limitare la attivit  delle commissioni paritetiche a questi compiti — bisognerebbe riconoscere la possibilit  per il singolo di ricorrere comunque al giudice per ottenere il riconoscimento del suo diritto, che gli spetta sulla scorta di una prestazione gi  resa e che si fonda su di una diversa interpretazione della norma che, a suo giudizio — e il giudice potrebbe accogliere tale valutazione — pi  che interpretata,   stata modificata o pseudo interpretata dalle commissioni stesse. Non   detto, infatti, che l'attivit  risolutiva delle controversie interpretative, ma anche di quelle applicative, svolta da appositi organismi si risolva in una "decisione [...] che si concreta in una scelta, tra le soluzioni possibili, di quella pi  vicina all'indicazione «di diritto» proveniente dal contratto" (Lunardon, 1990, 363). Anzi, se tale attivit  risponde all'esigenza di ampliare le "competenze «politiche» ampiamente intese [...], in modo tale da poter collocare il prodotto dei previsti procedimenti di conciliazione sulla linea di una ideale prosecuzione delle opzioni collettive che hanno condotto alla stipulazione del contratto" (Lunardon, *ivi*), il controllo del giudice si impone, quando manca un mandato individuale o non sia dimostrata una successiva adesione del singolo, proprio per verificare che da questa attivit  (negoziale piuttosto che di giudizio) non sia derivata la disposizione di diritti gi  maturati. Ci  vuol dire che l'attivit  stessa non pu  essere del tutto discrezionale (come pare invece ritenere Lunardon, *loc. cit.*), mentre va sempre verificato, ad opera del giudice, che la scelta compositiva sia risultata *sensibile* perch  effettivamente interpreti della previsione contrattuale e non perch  essa, nel rispetto di sopravvenute esigenze, abbia determinato una modifica, con effetti retroattivi, della clausola di dubbia interpretazione.

Un simile controllo giudiziario pu  aprire, peraltro, la strada allo svuotamento di reale contenuto delle previsioni contrattuali citate, poich  ne risulta comunque frustrata, almeno per tali aspetti, l'aspirazione dei soggetti collettivi a rendersi *unica* parte attiva anche nella diretta gestione degli accordi raggiunti. Condizione, questa, che sembrerebbe essere necessaria non solo per una reale funzionalit  del sistema intersindacale autonomamente costituito ma anche, di pi , per la stessa esistenza di un ordinamento intersindacale, "*dal punto di vista dell'ordinamento statuale*" (cfr., con specifico riferimento ai limiti legali che ostacolano l'effettivit  di formule arbitrali convenzionali, Pera, 1991, 261). La pressione dell'intervento giudiziario, sollecitato da iniziative individuali, rischia comunque di minare alle fondamenta il castello procedurale eretto in via negoziale, in un campo — quello della

composizione dei conflitti — peraltro tradizionalmente oggetto di incursioni giurisprudenziali su atti collettivi di transazione o disposizione.

Ma è bene sottolineare che, se si prescinde dalla previsione dettata nel protocollo Iri cui si è fatto cenno, l'ampiezza e l'ambiguità della disciplina dettata in materia dai contratti di categoria induce a ritenere che le norme contrattuali configurino, in genere, l'attività delle commissioni sì da far ritenere che non si tratti di una attività di giudizio ovvero di interpretazione del testo contrattuale. Si tratta, invece, di una mera, ancorché rilevante, attività negoziale. E proprio da questo elemento derivano problemi ancora più delicati di raccordo-conflitto tra individuale e collettivo, ma anche tra collettivo e collettivo, problemi che, come si è detto, possono determinare comunque uno sbocco giudiziario della contesa. È chiaro, peraltro, che il riconoscimento di un ampio ed indefinito potere dispositivo, in capo ai soggetti collettivi o a loro organismi (alla luce del mandato conferito all'atto dell'iscrizione), di qualsiasi posizione soggettiva individuale, almeno in sede di composizione dei conflitti interpretativi, varrebbe a risolvere la questione accennata. Le tesi che ipotizzano la sussistenza di tale potere, ancorché autorevolmente sostenute, non paiono però condivisibili, oltre che non condivise da una cospicua parte della dottrina e, soprattutto, della giurisprudenza (24).

In realtà, lo scontro appare abbastanza netto tra posizioni tendenti a sottrarre alla disponibilità collettiva i diritti individuali immediatamente esigibili dal singolo, poiché maturati a seguito della realizzazione dei presupposti di diritto e di fatto contemplati dalla fonte contrattuale (Maresca, 1985, 711 ss.), e posizioni tendenti invece a legittimare, non senza qualche cautela, soluzioni negoziali collettive incidenti su posizioni soggettive individuali, almeno quando si tratti di comporre conflitti applicativi o, a maggior ragione, interpretativi (Giugni, 1959; cfr. anche Pera, 1986, 936 ss. e Pera, 1990, 115 ss.). Nella più recente rivalutazione di tali impostazioni, si profila esplicitamente il passaggio da un sistema contrattuale in cui "la contrattazione collettiva, essendo fonte di obbligazioni, fa sorgere diritti perfetti, azionabili giudizialmente, in testa ai destinatari" (Ventura, 1992, 8; il concetto è rafforzato dalla considerazione secondo cui le rigidità derivanti da tale sistema "risultano accentuate dal disposto dell'art. 24 Cost., che garantisce il diritto d'azione": Ventura, 1992, 12), ad un sistema in cui, invece, i diritti nascono "deboli" (Giugni, 1959, 62 s.), poiché sottoposti ad una condizione di efficacia ovvero subordinati alla manifestazione della volontà dei soggetti collettivi in sede conciliativa (Cecchella, 1990, 629 s.). Ciò, peraltro, a condizione che alla regolamentazione sostanziale si accompagni, nello stesso testo contrattuale, una regolamentazione processuale con la previsione di procedure arbitrali: in tal caso "la fattispecie del diritto si presenta, proprio per la contestuale previsione della norma strumentale, instabile perché collocata sulle sabbie mobili dell'eventuale sopravvivere di una pronuncia arbitrale o di un negozio interpretativo che fissi diversamente i contenuti della norma collettiva sostanziale" (Cecchella, 1992, 44).

Evidente è la suggestione (negativa) che suscita il pensiero di un diritto fondato su *sabbie mobili*. Ma, al di là di ciò, ove queste siano costituite da una *giurisdizione arbitrale*, sia pure privata, non può non condividersi l'affermazione secondo cui, in tema di arbitrato, "senza l'ausilio del legislatore, soluzioni innovative autopromosse possono riguardare soltanto la parte obbligatoria del contratto collettivo" (Hernandez, 1993, 34). Inoltre, la tesi pare aprire la strada anche a soluzioni interpretative *negoziali*, basate quindi non più sul giudizio, bensì sui mutevoli rapporti di fatto, sulle cui sabbie, ancor più mobili, il diritto individuale dovrebbe comunque fondarsi.

Altro è infatti riconoscere, con la dottrina quasi unanime, che le previsioni contrattuali possano essere mutate in senso *peggiorativo* per il futuro, quando l'associazione sindacale non è più in grado di imporre il proprio potere contrattuale alla controparte, ovvero ritiene di dover cedere su alcuni aspetti in cambio di diversi vantaggi, altro è legittimare meccanismi — comunque denominati — che consentano in qualsiasi momento, e su di un piano meramente negoziale e non di giudizio, di sottrarre al singolo crediti maturati per prestazioni già rese.

Su questo piano si è addirittura dubitato che clausole contrattuali, le quali abbiano dato

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

note

(24) In dottrina cfr., con riferimento talora alle tecniche conciliative, ma in alcuni casi con specifico riguardo alla attività interpretativa collettiva: Branca, 1960, 272 s.; Ghezzi, 1983, 500 ss.; Maresca, 1985, 711 s. e 719 s.; Santoro-Passarelli G., 1989, 350 ss.; Veneziani, 1989, 413; Lambertucci, 1990, *passim*; Magnani, 1990b, 66, nt. 90; Ferraro, 1991, 14; Ventura, 1991, 219. Ma Cfr. anche Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1987, 283 e Giugni, 1991, 182. In giurisprudenza, tra le più recenti, Cass. 17.7.1992, n. 8718, in *DPL*, 1992, 2735 ss.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

luogo ad un contenzioso di serie, possano essere rinegoziate (anche per il futuro) durante la vigenza del contratto, salvo che non intervenga una conforme manifestazione di volontà da parte dei singoli (Ventura, 1992, 10). E si è pertanto ipotizza la necessità (e opportunità) che nei testi contrattuali si preveda esplicitamente una tale possibilità di rinegoziazione delle clausole di dubbia interpretazione (Ventura, *ivi*).

In realtà, vi sono certamente spazi per rivalutare una posizione intermedia sulla scorta della quale le norme e le procedure attualmente esistenti, che disciplinano la attività di organismi specifici per lo svolgimento di compiti compositivi o interpretativi, possono comunque essere intese, indipendentemente da una previsione esplicita, come legittimanti la modificabilità per il futuro e non in via retroattiva delle clausole contrattuali di controversa interpretazione. Una tale chiave di lettura delle norme contrattuali (25) consentirebbe, per un verso, di preservare il diritto del singolo di adire il giudice per il riconoscimento del diritto già maturato, sia pure alla luce di una clausola contrattuale controversa. Essa, d'altro canto, consentirebbe ai soggetti collettivi di incidere liberamente, per il futuro, sugli assetti contrattuali e sulle clausole di cui si discute — a seguito dell'insorgenza di controversie interpretative, ma anche relative alla mera applicazione di specifiche norme contrattuali — nel perseguimento di un diverso assetto degli interessi che può tener conto anche di nuove esigenze.

In definitiva, non risulterebbe affatto necessario ricercare esplicite previsioni contrattuali che espressamente pongano in capo ai soggetti stipulanti o ad appositi organismi il potere di concludere atti compositivi o interpretativi che, valendo certamente per il futuro, fungano contestualmente da proposta al singolo di una soluzione, anche transattiva, valevole per il passato e comunque destinata ad operare solo per i soggetti che, in qualsiasi momento, vi aderiscano. Se questa linea può certamente essere vista come possibile traccia per la futura contrattazione, ciò non toglie che, pur in assenza di un esplicito e consapevole accoglimento di un simile modello da parte dei soggetti collettivi, essa possa essere utilizzata in sede giudiziale — come si è più ampiamente argomentato in altra sede (Leccese, 1991) — per valutare quale rilievo vada riconosciuto ad accordi compositivi o interpretativi comunque conclusi (26).

C. La procedimentalizzazione dei conflitti economici (meccanismi preventivi e compositivi).

C.1. La “composizione negoziata” dei conflitti.

La *seconda area* individuata nella premessa al presente contributo è quella relativa ai cosiddetti conflitti collettivi economici, cioè ai conflitti che concernono la disdetta, la modifica, il rinnovo del contratto. Si tratta di conflitti che, ma è cosa ben evidente, a differenza di quelli sopra citati (la cui soluzione avviene generalmente, anche se non necessariamente, in via giudiziaria), hanno di per sé, ed almeno nel nostro attuale ordinamento, come proprio sbocco naturale la composizione contrattuale. Una composizione raggiunta talora con l'ausilio della mediazione pubblica, che si svolge in maniera prevalentemente informale e comunque lontana dalle scarse procedure legislativamente predeterminate (cfr. Veneziani, 1988b, 2 ss.). Sul versante contrattuale, pur non mancando previsioni che impongono il rispetto della clausola di tregua anche durante lo svolgimento di un'attività mediatrice di soggetti esterni (cfr. prot. Cispel del 1989), il ricorso ad essi rimane peraltro eventuale, poiché affidato alla concorde iniziativa delle parti collettive contraenti e, quindi, alle loro “discrezionali, e contingenti, valutazioni di opportunità” (Roccella, 1990, 497). Un diverso ed interessante segnale proviene però dall'accordo interconfederale sul sistema contrattuale nel settore artigiano del 3 agosto-3 dicembre 1992. Esso prevede la facoltà, per “ciascuna delle parti”, di richiedere l'intervento mediatore del Ministro del lavoro (in caso di rinnovo del contratto nazionale di categoria) o dell'Assessore regionale al lavoro (in caso di rinnovo del contratto regionale integrativo) qualora le trattative non siano coronate da successo nel termine previsto dall'accordo stesso. E, cosa

note

(25) In tali norme non è possibile rinvenire, almeno in termini espliciti, nulla di simile al disposto originario dell'art. 53 del d.lgs. 29/1993 (sul quale ci si è già soffermati), che attribuiva invece ai soggetti collettivi proprio compiti di interpretare autenticamente, ma con effetti retroattivi e da valersi anche nei confronti delle controversie individuali relative al già maturato.

(26) È questa la via che, tra l'altro, pare essere stata intrapresa dalla Cassazione con la sentenza 8718/1992, cit.

rilevante, anche tale fase rientra tra le norme procedurali la cui osservanza è condizione per garantire la continuità contrattuale, senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti (cfr. punto 3 dell'accordo citato, relativo alle "procedure e tempi di svolgimento dei negoziati").

Nel nostro attuale ordinamento, comunque, mancano strumenti di risoluzione giudiziale dei conflitti di natura economica. Né, nella loro composizione, grande fortuna ha arriso alle forme arbitrali facoltative (Roccella, 1984, 54; Veneziani, 1988b, 7), risultando poi del tutto inesistenti gli arbitrati obbligatori, a differenza di quanto accade in altri ambiti (almeno con riferimento al settore pubblico), come mostra l'analisi comparata (Roccella, 1984, 55; Treu, 1988, 34 ss.; Veneziani, 1992, 400 ss.; Caruso, 1992, 54).

Con riferimento a quest'area tematica, allora, l'autonomia collettiva rimane il tipico strumento di regolazione degli interessi contrapposti (Cella, 1987, 208-9) e di composizione dei conflitti industriali. La composizione contrattuale, però, può essere raggiunta attraverso un percorso accidentato in cui si faccia ampio ricorso ai mezzi di pressione sulla controparte, ovvero può essere favorita dal rispetto di apposite procedure, eventualmente (ma certo non necessariamente) in una logica partecipativa, con previsione di diritti di informazione o di obblighi di consultazione, fino a giungere a forme di partecipazione diretta dei rappresentanti sindacali alla attività decisionale dell'impresa (Treu, 1985, 209 s.). Procedure concernenti anche le modalità stesse per accedere allo strumento di pressione tipico della parte sindacale — cioè la risorsa rappresentata dallo sciopero — e che, corrispondentemente, limitano la possibilità della controparte datoriale di porre in essere atti unilaterali prima del completamento delle procedure stesse.

Si tratta di un campo che registra interventi sempre più significativi della contrattazione di categoria, a partire proprio dalla crescente attenzione prestata al circuito che vede come propri elementi fondamentali i diritti di informazione, da un lato, ed il coinvolgimento del soggetto collettivo nel perseguimento di obiettivi più direttamente connessi alla efficienza delle aziende, dall'altro (Pessi, 1987, 593). Ciò però costituisce solo la base, ancorché significativa, per un successivo approfondimento delle regole del gioco relative alla prevenzione, raffreddamento e composizione del conflitto, ampiamente delineate, invece, nel protocollo Iri (Pessi, 1987, 593) e poi riprese a livello interconfederale. Ed il circuito si completa, così, con la frequente previsione di modalità ben precise attraverso cui affrontare le diverse questioni che possono porsi all'attenzione dei soggetti collettivi: dalle modalità del rinnovo, alla articolazione del sistema contrattuale, ivi comprese le modalità di risoluzione dei conflitti che specificamente si svolgono a livello aziendale.

Nell'armamentario degli strumenti utilizzati, in parte antichi, in parte nuovi (almeno nella loro attuale disciplina), vanno così annoverate, anzitutto, le clausole che prevedono le modalità attraverso cui disdettare il contratto (preavviso) e che proceduralizzano sia il negoziato, sia i meccanismi per il rinnovo del contratto stesso (spesso in maniera molto analitica in merito a tempi e modi del rinnovo stesso, anche per ciò che attiene alla presentazione delle piattaforme ed al riscontro della controparte e così via) (27).

Ma si rafforzano anche le clausole che disciplinano i rapporti tra livelli contrattuali e le reciproche competenze, specie per ciò che attiene agli aspetti retributivi; clausole che, nel complesso, scandiscono la articolazione del sistema contrattuale ed i tempi di accesso al negoziato anche ai livelli inferiori (28), fino a spingersi, in alcuni casi, ad individuare non solo i soggetti che concretamente contratteranno ai livelli decentrati sulle materie previste, ma anche quelli che ai medesimi livelli possono indire lo sciopero (29).

In questa direzione, il protocollo del luglio 1993 o, come è stato definito dal Ministro del lavoro, quella sorta di "carta costituzionale delle relazioni industriali" pare muovere passi significativi. Esso, che risulta comunque carente sotto l'aspetto più direttamente concernente i meccanismi per la composizione delle controversie, rappresenta anche un tentativo di omogeneizzazione delle regole cui dovrebbero attenersi i protagonisti del sistema contrattuale. Regole che, peraltro, pur recepite e formalizzate in un testo trilaterale, erano già state oggetto, in buona parte, delle acquisizioni contrattuali o della prassi nel periodo precedente.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

note

(27) Cfr. A.I. Confindustria cit.; per i contratti successivi al protocollo del luglio 1993, cfr. il ccnl cartai del 23 luglio 1993 e quello dei dirigenti di aziende agricole del 3 agosto 1993.

(28) Tra i più recenti cfr. A.I. artigianato dell'agosto-dicembre 1992 ed i ccnl dei metalmeccanici a partecipazione statale e degli alimentaristi.

(29) Cfr. prot. Cispel del 1989.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

Nel complesso, la procedimentalizzazione dei rispettivi poteri dei soggetti collettivi — nel cui contesto meritano di essere citati, in aggiunta alle clausole già accennate, la stessa previsione e l'approfondimento dei diritti di informazione, degli esami congiunti, degli osservatori bilaterali, nonché la costituzione di banche dati cui comunemente attingere — risponde all'esigenza di creare un substrato ottimale, un terreno fertile per il confronto, per la *composizione negoziata* dei conflitti, la cui esistenza non si intende, invece, negare. La negazione dei conflitti, intesi questi come contrapposizione tra reciproci interessi, oltre che antistorica (30), è certamente un elemento che manca nella regolamentazione contrattuale, anche più recente. Se il contratto rimane lo strumento principe per la composizione dei conflitti tra i contrapposti interessi (Kahn-Freund, 1978, 41 ss.; 9 ss. della trad. it.), le parti si preoccupano di potenziare questa sua capacità, attraverso la previsione di meccanismi e procedure che costituiscono strumento idoneo a favorire tale composizione e a limitare, in una logica preventiva, i costi derivanti ad entrambe le parti dal ricorso ai rapporti di forza.

C.2. Il raffreddamento del conflitto.

La procedimentalizzazione di questi ed altri aspetti risponde, quindi, anche alla esigenza di assicurare, attraverso il rispetto delle regole di condotta reciprocamente assunte, la composizione dei conflitti economici mediante strumenti che consentano di scongiurare quanto più possibile il ricorso allo sciopero e non solo di garantire la stabilità degli assetti negoziali raggiunti.

In questa prospettiva, però, le manifestazioni della conflittualità, lo sciopero, non sono visti come demoni da esorcizzare o come bubboni da estirpare, ma come strumenti leciti, di più, diritti, il ricorso ai quali va però contenuto e procedimentalizzato. La previsione di clausole di raffreddamento dello sciopero costituisce non un obiettivo, ma uno strumento, per di più opzionale, che accompagna lo svolgimento delle procedure.

Un *optional* che però appare sempre più rivalutato in relazione al perseguimento dello scopo indicato, e cioè quello di favorire relazioni tra le parti sempre meno basate sui rapporti di forza. La limitazione del ricorso allo sciopero che ne deriva, peraltro, rimane tale e non si configura come rinuncia ad esso o come suo abbandono: esaurite le procedure e venuti meno i presupposti per tale limitazione, il sindacato riprende appieno la possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti di pressione.

Un *optional* quindi, ma un *optional* che, a differenza di quanto accadeva con le tradizionali clausole di tregua, risulta in grado di tagliare trasversalmente tutta la possibile gamma della regolamentazione pattizia, tutti i possibili oggetti della regolamentazione (31).

E così, la clausola per il raffreddamento del conflitto non è più connessa solo all'introdu-

note

(30) Risalgono ad epoche ben diverse del nostro sistema i tentativi volti sia a negare, ancorché con talune ambiguità (cfr. il contributo di Esposito in questo numero della rivista), l'esistenza di una contrapposizione tra gli interessi presenti nelle relazioni di lavoro, sia ad impedire, con una congrua strumentazione anche di carattere penale, ogni possibile manifestazione delle forme di lotta che, sul piano collettivo, fossero idonee a esercitare pressioni nei confronti della controparte.

(31) Segnali significativi in tal senso si rinvennero nell'accordo di rinnovo del 29.3.1990 per le casse rurali e artigiane. In esso, anzitutto, è prevista una esplicita clausola di tregua sindacale destinata ad operare qualora — prima dell'inizio delle trattative integrative articolate (per le materie specificamente e tassativamente indicate nell'accordo stesso) e dopo gli incontri preliminari in vista di tali trattative — insorgano controversie “sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per trattative integrative, in relazione alla norma di rinvio”. In tal caso si apre, su richiesta della federazione datoriale locale o delle oo.ss. locali, una fase in cui le parti stipulanti il CCNL sono investite della questione con il compito di “ricercare idonee e coerenti soluzioni”. Durante lo svolgimento della procedura (15 gg. salvo proroghe consensuali) “restano sospese le trattative ed iniziative unilaterali a livello locale”. Ma l'elemento che assume maggiore rilievo ai fini della presente indagine è la riproposizione, nel citato rinnovo, della procedura già prevista dal CCNL del 1987 per la prevenzione dei conflitti collettivi. Questa si attua eminentemente attraverso un circuito che esalta, ancora una volta, il ruolo delle informazioni da fornire alle oo.ss., “prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative, su innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori”. Si prevede, poi, che le “richieste dei lavoratori conseguenti ad innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni aziendali od altre questioni emergenti” siano inoltrate alla Federazione datoriale locale. Presso quest'ultima si svolgerà una prima fase di esame delle richieste (entro 15 gg. dalla comunicazione, consensualmente prorogabili) e, in caso di mancato accordo, vi sarà una seconda fase nazionale di esame, presso la Federazione italiana delle casse rurali e artigiane. Anche in questo caso, “durante lo svolgimento della procedura [...] le parti si asterranno dal porre in essere provvedimenti od iniziative unilaterali”.

zione di un sistema contrattuale strutturato su più livelli ovvero legata, quale contropartita concessa dal soggetto collettivo, allo svolgimento di procedure di consultazione e informazione; essa, in alcuni casi, accompagna altresì le diverse procedure previste per la composizione stragiudiziale del contenzioso individuale e plurimo (cfr. *supra*, punto B.3).

Essa appare inoltre in grado di presidiare lo svolgimento delle trattative per il rinnovo del contratto. Al riguardo possono citarsi, a titolo esemplificativo, oltre che le previsioni del protocollo del luglio 1993 e del protocollo Cispel del 1989, anche quelle del protocollo per l'artigianato del 1992 e dell'ultimo contratto per le aziende a partecipazione statale. Peraltro, ancora in accordi recenti, concomitanti o successivi al protocollo del luglio 1993 (32), pur ribadendosi la necessità di procedimentalizzare le modalità di disdetta del contratto e le procedure per il suo rinnovo (33), la clausola di tregua (collegata alla fase del rinnovo) non viene esplicitamente enunciata.

Essa, infine, serve anche a garantire esplicitamente la stabilità degli assetti negoziali faticosamente raggiunti. In quest'ultima prospettiva preme segnalare, poiché inserite in uno degli assetti contrattuali più analiticamente strutturati e sanzionati, le previsioni del protocollo Cispel del luglio 1989 (ma previsioni analoghe sono presenti in diversi contratti, talora a presidio della disciplina relativa alla articolazione contrattuale). In esso, le organizzazioni sindacali si impegnano a non proclamare scioperi che rimettano in discussione i contratti nazionali o parti di essi che risultino puntualmente applicate, per tutto il periodo di vigenza (cioè si impegnano a non proclamare scioperi *contro* il contratto). D'altro canto, le associazioni datoriali e le aziende si impegnano a non mettere in discussione i contratti collettivi o le parti compiutamente applicate per tutta la vigenza del contratto stesso. Ciò pare delimitare la stessa entità dell'impegno assunto dalle organizzazioni sindacali, poiché induce a ritenere legittimi, ai sensi del protocollo, anzitutto tutti gli scioperi che siano proclamati per ottenere l'applicazione del contratto. Anche se, in questa ipotesi, il protocollo stesso prevede una apposita procedura per la definizione delle vertenze aziendali applicative, da concludersi entro un breve lasso di tempo, accompagnata anch'essa dalla clausola bilaterale di tregua. Ne deriva, altresì, la legittimità dei conflitti che si rendano necessari per rivendicare una diversa disciplina contrattuale qualora le aziende, violando la clausola *rebus sic stantibus*, attuino comportamenti idonei appunto a rimettere in discussione la capacità regolatoria del contratto.

C.3. *Segue: le sanzioni come garanzia di tenuta del sistema?*

Sotto un ulteriore aspetto, specifico rilievo assume l'apparato sanzionatorio idoneo a rendere effettivo l'impegno sindacale di non ricorrere allo sciopero nei casi consensualmente previsti o a rispettare le altre norme procedurali. In termini generali, la specifica previsione di eventuali sanzioni per l'ipotesi di mancato rispetto delle procedure dettate

(32) Ad esempio quello dei cartai, aziende industriali (23 luglio 1993) e quello per i dirigenti di aziende agricole (rinnovo del 3 agosto 1993). Quest'ultimo suscita un certo interesse, non certo per l'ampiezza (esigua) del suo campo di applicazione, ma perché si colloca il linea con le previsioni dell'accordo del 3-23 luglio. All'articolo 38, infatti, dopo aver previsto la durata quadriennale del contratto e quella biennale per il trattamento retributivo, si prevede la tacita rinnovabilità annuale del contratto stesso, in caso di mancata invio della disdetta alla controparte almeno 4 mesi prima della sua scadenza. Si conferma, poi, la ultrattività del contratto fino alla nuova regolamentazione collettiva. E si procedimentalizzano, però, una serie di aspetti: la piattaforma va presentata almeno due mesi prima della scadenza e la sua discussione avrà inizio un mese dopo la sua presentazione. Per ciò che riguarda, poi, il futuro rinnovo del Ccnl le parti introducono un impegno a verbale ad iniziare le trattative nel mese successivo alla scadenza del Ccnl; in caso di ritardo nella presentazione delle proposte di rinnovo, anche di una sola organizzazione dei dirigenti, l'inizio della trattativa slitterà di pari periodo. Il primo dei rinnovi citati (ipotesi di accordo cartai, aziende industriali, del 23 luglio 1993), dopo aver previsto una durata quadriennale (biennale per i minimi retributivi), prevede un analogo rinnovo tacito annuale del Ccnl in caso di mancata disdetta almeno 4 mesi prima della scadenza; le richieste per il rinnovo verranno presentate in tempo utile per iniziare le trattative tre mesi prima della scadenza.

(33) Vengono infatti determinati in modo analitico sia i tempi di presentazione della piattaforma, con congruo anticipo, sia quelli di apertura dei negoziati. Si tratta di previsioni in cui, in definitiva, vengono concretamente recepite le indicazioni dell'accordo del 3-23 luglio (punto 4 della sezione 2, relativa agli assetti contrattuali), esplicitamente finalizzate a "minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali". Di grande rilievo è poi la previsione (capoverso del medesimo punto 4) in cui si prevede, appunto, che le piattaforme saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza (appare evidente che la previsione è pedissequamente ripetuta nel contratto cartai, mentre risulta adattata e maggiormente dettagliata in quella dei dirigenti agricoli).

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

note

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

ovvero dei momenti di raffreddamento è invero meramente eventuale. L'esigenza di prevedere meccanismi sanzionatori è però tanto più avvertita (e la loro presenza è tanto più diffusa) quanto più si tenta di garantire, su questo piano e cioè attraverso meccanismi appunto sanzionatori, la tenuta del sistema che si va erigendo, non risultando ancora del tutto spenta, almeno nel dibattito dottrinario, l'eco degli interventi giurisprudenziali volti a riconoscere nelle più classiche clausole di tregua formule stereotipate e tratative, ritenute ineffettive dalle stesse parti sottoscrittrici (34).

Orbene, nell'armamentario scaturente dall'inventiva delle parti, e prescindendo dalle sanzioni che, pur essendo destinate ad influenzare i contraenti (Alleva, 1986, 651), finiscono per avere un rilievo sociale o politico (35), possono ricordarsi, in sintesi e senza pretesa di esaustività:

— le clausole che esplicitamente autorizzano la controparte a recedere dall'accordo in caso di mancato rispetto di procedure (contenute in accordi di contenuto eminentemente obbligatorio: si pensi al protocollo Iri);

— le sanzioni, in un certo senso destinate ad operare in modo indiretto, che legittimano o, persino, impegnano le associazioni datoriali e le aziende a interrompere le relazioni negoziali con le organizzazioni sindacali che attuino azioni di lotta senza il rispetto dei limiti e delle procedure concordate (accordo Cispel);

— le sanzioni pecuniarie che possono colpire le contrapposte organizzazioni (ancora accordo Cispel);

— le sanzioni più direttamente in grado di colpire, in qualche modo, i singoli lavoratori.

A queste ultime vanno certamente ricondotte quelle previste dal protocollo del luglio 1993 (ma analoghi meccanismi erano già contemplati nel già citato Accordo valevole per il settore artigiano, dell'agosto 1992). Il protocollo prevede che, in caso di mancato rispetto del periodo di raffreddamento del conflitto (durante il quale "le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette"), relativo ai tre mesi precedenti alla scadenza dei contratti ed al mese successivo a tale scadenza, si applicherà la sanzione consistente nella "anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale" (quell'indennità cioè che, erogata decorsi tre mesi dalla scadenza del Ccnl e destinata a non essere più erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo, consente ai lavoratori di ottenere un adeguamento della retribuzione, in percentuale al tasso di inflazione programmato).

La disposizione ha evidentemente il fine di evitare turbative allo svolgimento delle trattative, derivanti da iniziative conflittuali. Essa, già per questo aspetto, appare significativa poiché prevede un limite temporale al conflitto, tradizionalmente inteso dai soggetti collettivi come strumento idoneo, invece, a esercitare pressione verso la controparte non solo nel momento di stallo della trattativa, ma anche nei momenti tipici della stessa. Ma questa prospettiva si pone complessivamente in linea, nonostante la previsione di un termine di *vacanza conflittuale* piuttosto lungo, con la tendenza a neutralizzare le relazioni tra le parti dai rapporti di forza, non solo nella fase contrattuale, ma anche durante lo svolgimento di procedure variamente finalizzate (si pensi ai compiti dei comitati paritetici nel gruppo Iri). Ben diversi interrogativi pone, però, il meccanismo sanzionatorio che fa da accompagnamento alla previsione. Riprendendo le condivisibili considerazioni da altri espresse, va notato che la sanzione pare colpire i singoli e non l'organizzazione inadempiente. La norma, soprattutto, non chiarisce se la sanzione operi verso tutti i lavoratori, o solo verso gli iscritti al sindacato che proclama lo sciopero o, ancora, solo verso i partecipanti allo stesso (Bellardi, 1993, 15 s.; Biagi, 1993, 2168).

Su questi temi, in definitiva, un intervento chiarificatore in ciascun rinnovo nazionale sarebbe auspicabile (36). Va comunque segnalato che tale intervento non sarebbe in ogni

note

(34) Sulla questione si sofferma Del Conte nel suo contributo al presente numero della rivista.

(35) È il caso dell'art. 21 del d.p.r. 13/1986 (di recezione dell'accordo intercompartimentale 1985-87 per il pubblico impiego), il quale si limita ad affidare alla commissione nazionale di valutazione ivi prevista il mero compito di fornire alle parti, la cui autonomia resta salva, la propria valutazione, alla quale va dato opportuno risalto e pubblicità attraverso i mezzi di informazione. La pubblicazione della pronuncia, peraltro, non è necessariamente assimilabile ad una sanzione, perché la commissione può anche non comminare condanne, limitandosi a "chiarire i termini del conflitto [...], rimettendo all'opinione pubblica la valutazione politica dei comportamenti contrastanti con un'equa composizione della controversia o con le regole che il sistema di relazioni industriali si è dato" (Zoppoli, 1986, 845).

(36) I contratti immediatamente successivi al protocollo, già citati (cartai e dirigenti agricoli) non paiono invece disciplinare in maniera specifica il meccanismo sanzionatorio, né fanno di esso menzione.

caso idoneo a sciogliere il nodo relativo alla sfera di applicabilità di sanzioni che presidiano le modalità di svolgimento del conflitto.

Per un verso, il fatto che l'autonomia collettiva preveda specifiche ipotesi di tregua sindacale — per limitare il ricorso al cosiddetto sciopero contro il contratto, ovvero per garantire lo svolgimento di apposite procedure o per favorire, in occasione dei rinnovi, lo svolgimento di un negoziato depurato, almeno temporaneamente, dal ricorso ai rapporti di forza — ripropone le ben note questioni relative alla legittimità e concreta operatività (cioè su un piano meramente obbligatorio o anche normativo) dei limiti posti dalla stessa autonomia collettiva all'esercizio del diritto di sciopero. Questione che a sua volta rinvia a quella relativa alla titolarità del diritto stesso.

Per altro verso, i problemi di concreta operatività delle clausole sul raffreddamento del conflitto vanno letti sotto l'angolo visuale relativo all'ambito di efficacia delle clausole medesime e ad quello, connesso, della tutela dei dissenzienti.

Tali problemi assumono un rilievo peculiare quando la clausola di raffreddamento risulta presidiata da apposite sanzioni, poiché la loro previsione in testi contrattuali non costituisce, di per sé, garanzia di tenuta del sistema (37). In particolare, l'applicazione di sanzioni quali quelle contenute nel protocollo di luglio (o di altre partorite dall'ingegneria genetica delle parti sociali) potrebbe esporre il datore di lavoro al ricorso, da parte di gruppi dissenzienti che ne abbiano la titolarità, all'art. 28 st. lav. (e cioè dallo strumento per la repressione di una condotta antisindacale poiché limitatrice del diritto di sciopero).

Certo, si potrebbe sostenere che il protocollo di luglio non preveda in realtà uno strumento sanzionatorio attribuito ad un soggetto per la tutela di un interesse proprio e come tale destinato ad operare solo nell'ambito dei rapporti tra le parti stipulanti e/o dei loro iscritti. Si potrebbe pensare, invece, che il protocollo introduca un meccanismo, volto a garantire l'effettivo funzionamento del sistema di procedure dettato dal protocollo, che si fonda sulle cosiddette clausole di esclusione dai benefici contrattuali. In sostanza, il godimento di uno specifico beneficio contrattuale (quale quello della indennità di vacanza) risulterebbe condizionato al mancato esperimento, nei limiti dettati, di azioni conflittuali e, conseguentemente, sarebbe esclusa alla radice la possibilità di ricorrere all'art. 28 per la repressione del comportamento datoriale il quale, più che sanzionatorio, anche attuativo di una clausola negoziale. Questa operazione ermeneutica ha però, al di là di tutto, un limite, quello cioè di considerare la indennità di vacanza contrattuale come un beneficio contrattuale e non, come invece sembra, quale meccanismo di parziale recupero della indennità di contingenza ormai defunta.

Peraltro, comunque inteso, il meccanismo confermerebbe l'intento delle parti sottoscrittrici di tipizzare le conseguenze del mancato rispetto della clausola. E ciò consentirebbe di ricondurre alla sfera di applicazione dell'art. 28 tutti i casi in cui, invece, da parte datoriale si ponga in essere una qualsiasi sanzione, ispirata magari all'art. 4 della l. n. 146, in occasione di manifestazioni di conflittualità durante la vigenza della tregua prevista dal protocollo (la tesi secondo cui la clausola del protocollo potrebbe legittimare ulteriori interventi sanzionatori, senza che ciò possa comportare il ricorso all'art. 28, pare invece sostenuta da Flammia, 1993).

Per altri aspetti, però, l'eventuale ampliamento del meccanismo che si fonda sulla esclusione dai benefici contrattuali suscita serie perplessità, poiché questa soluzione potrebbe confliggere con l'attuale tendenza delegificante, intesa questa come tendenza a devolvere al soggetto collettivo poteri regolamentari sempre più ampi che prescindono dalla rappresentanza di diritto comune. In tale contesto risultano lampanti i dubbi, quanto meno, sulla opportunità di una generalizzazione della esclusione dai benefici contrattuali per i soggetti dissenzienti. Poiché in tal modo si rischierebbe di lasciare senza regolamentazione, su aspetti in passato oggetto di forte tutela da parte della disciplina legale inderogabile, fette del mercato del lavoro la cui ampiezza non è al momento immaginabile.

In termini più generali, pur evitando di entrare nel merito delle tesi le quali ipotizzano che il mancato rispetto della clausola di tregua (sia essa specificamente sanzionata o meno) possa comunque essere letta come inadempimento contrattuale o legittimare addirittura la risoluzione del contratto collettivo nel suo complesso, con conseguente caducazione anche

(37) E, d'altra parte, le sanzioni imposte per legge pongono problemi di costituzionalità che in tanto sono superabili nella prospettiva della l. 146 poiché in tale ambito la limitazione del ricorso allo sciopero, oltre che rispondere ad esigenze di tutela di altri diritti che sono almeno di pari rango, non si traduce comunque in un assoluto divieto di ricorso al conflitto durante le trattative.

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

delle clausole dirette a disciplinare il rapporto di lavoro (Magnani, 1990a, p. 715; sul punto cfr., più specificamente, i contributi di Dal Conte e Tiraboschi in questo numero della rivista), un breve accenno merita una obiezione a tali tesi. Si tratta di una obiezione che prescinde dalla questione relativa alla verifica di un nesso di corrispettività esistente tra clausole di raffreddamento e parte normativa dei contratti (Magnani, *ivi*). L'obiezione, perfettamente condivisibile alla luce di quanto sopra esposto in merito al significato che la clausola di tregua riveste nel sistema di relazioni tra i soggetti collettivi, riguarda proprio la idoneità della clausola stesso a raggiungere il fine. Se il fine è non solo quello di ridurre il ricorso ai rapporti di forza durante i negoziati, ma anche quello di garantire la stabilità degli assetti contrattuali raggiunti, non v'è dubbio che le conseguenze immaginate determinano invece proprio la improvvisa caducazione del regolamento contrattuale e, presumibilmente, il ricorso deciso a ulteriori forme di conflittualità.

D. Conclusioni: disciplina dei conflitti e intervento eteronomo.

Come già accennato in premessa, l'area della composizione delle controversie e quella della limitazione del ricorso allo sciopero è oggetto di dibattito anche in vista di una possibile regolamentazione legislativa sulla materia.

In questo ambito, oltre agli interventi, proposti (cfr. d.d.l. Cnel) o tentati (cfr. art 53 d.lgs. 29/1993), volti a disegnare un diverso modello di composizione del contenzioso individuale e plurimo, anche di quello che possa essere idoneo a rivestire rilevanza collettiva (anzitutto il conflitto interpretativo), vanno segnalate almeno le proposte che, supportate dall'analisi comparata, focalizzano la loro attenzione su meccanismi compositivi e arbitrali per la soluzione di conflitti collettivi (sia interpretativi o applicativi, sia economici) che possano costituire una valida alternativa rispetto alle manifestazioni conflittuali, quali lo sciopero (Caruso, 1992) (38). Una attività mediatrice o arbitrale — più o meno ampiamente procedimentalizzata dal legislatore e dalle stesse parti — che, in definitiva, sostituendosi alla informale opera di mediazione sinora svolta da diversi organismi pubblici, possa anche essere configurata come obbligatoria per i soggetti collettivi e possa essere rafforzata dalla previsione della non impugnabilità nel merito dell'eventuale lodo, oltre che da apposite sanzioni contro il suo mancato rispetto (39).

Rispetto a tali ipotesi, va anzitutto considerata la diffidenza, anzi l'ostilità, dei protagonisti sindacali delle relazioni industriali nei confronti di qualsiasi intervento eteronomo sul conflitto. Questo almeno fino alla vicenda che ha condotto alla l. 146, in un contesto in cui la regolamentazione del conflitto, sia pure settorialmente limitata, oltre che rispondere alle pressioni della opinione pubblica, appariva idonea anche a frenare le possibili manifestazioni di conflittualità eccentrica rispetto alla sua gestione da parte del sindacato maggiormente rappresentativo.

Quello proposto, peraltro, sarebbe un intervento che lungi dal demonizzare il conflitto, lo "preserva [...], coadiuvando e «depurando» il metodo contrattuale" (Caruso, 1992). Ed in effetti un reale incentivo al metodo contrattuale potrebbe derivare dalla introduzione di un arbitrato dell'ultima offerta o del pendolo, nel quale l'arbitro sceglie una delle ultime offerte presentate dalle parti durante il negoziato o, talora, successivamente. In tal caso, infatti, i soggetti contrattuali possono essere indotti ad avvicinare progressivamente le rispettive offerte attraverso il negoziato, sì da presentare una offerta finale ragionevolmente accettabile da parte dell'arbitro (cfr. Treu, 1988, 39; Caruso, 1992, 57).

Senonché, la razionalizzazione del conflitto così ottenuta dovrebbe passare attraverso la concreta limitazione di quello strumento frequentemente utilizzato dalle parti sociali per supportare le proprie rivendicazioni, uno strumento molto costoso in termini di stabilità

note

(38) Riferimenti alla ipotizzabilità di soluzioni arbitrali sono rinvenibili anche in D'Antona, 1991, 433; Carinci, 1992, 11; Foa, 1989, 21. Quest'ultimo, in particolare, ipotizza un intervento arbitrale, limitato ai pubblici servizi e relativo anche al merito della vertenza sindacale, ma destinato ad operare quale contrappeso "verso il datore di lavoro" nel caso che siano adottate ordinanze di precettazione che impongano "dall'alto una sospensione, parziale o totale, di uno sciopero indebolendo così la forza contrattuale degli scioperanti".

(39) Si tratta di una via che la negoziazione collettiva pare intraprendere solo in parte e con estrema cautela: si pensi all'accordo relativo al settore artigiano del 1992, su cui ci si è già soffermati, il quale, pur prevedendo la facoltà, concessa "a ciascuna delle parti", di ricorrere all'intervento mediatore esterno, non pare prendere realmente le distanze dai meccanismi di mediazione più tradizionali.

sociale, di stabilità dell'esistente, ma anche, d'altra parte, costoso per chi vi accede, specie quando assume connotazioni dimostrative (Roccella, 1984, 8): in una parola lo sciopero.

L'esplicita attribuzione a tali meccanismi di un ruolo sostitutivo rispetto allo sciopero fa squillare, pertanto, il campanello di allarme che ha come propria cassa di risonanza l'art. 40 della Costituzione. Il suo suono viene però immediatamente attutito dalla delimitazione della sfera di operatività della proposta all'interno di quella campana di ovatta rappresentata dai servizi pubblici essenziali. Rispetto a quest'ultimo ambito, infatti, con l'intervento della legge 146 del 1990, è apparso già temperato il riconoscimento dell'ineluttabilità del ricorso a questo strumento di pressione, se non della sua valenza positiva in vista del riequilibrio dei sistemi di potere (Calamandrei, 1952, spec. 236 ss.) anche all'interno del circuito delle relazioni industriali, oltre che della società più in generale (aspetto quest'ultimo che pare esaltato dal collegamento, pur tentato dalla stessa Corte costituzionale, tra articolo 40 e articolo 3, comma 2, della Costituzione: per tutti, cfr. Romagnoli, 1979; Mariucci, 1989, 10 ss.; Treu, 1992, 24). Il criterio ispiratore della legge, come da più parti notato, può esser rinvenuto in una specifica chiave di lettura dell'articolo 2 della Costituzione stessa, che esalta il principio di solidarietà sociale in esso contenuto, agganciandolo principalmente al riconoscimento dei diritti inviolabili dell'uomo e rendendolo in certo senso neutro, piuttosto che complementare, rispetto alla diversa istanza di trasformazione dell'esistente rinvenibile, invece, nell'art. 3 Cost.

Istanza, quest'ultima, che in un passato non molto lontano è sembrata, oltre che possibile linea guida per lo stesso mediatore pubblico dei conflitti collettivi di lavoro (Veneziani, 1988b, 2), giustificazione stessa del diritto di sciopero, visto "come mezzo di ripristino di un equilibrio delle forze in conflitto" (Branca, 1980, 382).

Si tratta di aspetti che meritano certamente più ampi approfondimenti, poiché coinvolgono la stessa ponderazione del mutevole peso che alle diverse anime della nostra costituzione formale viene riconosciuto nella costituzione materiale.

E, però, su di un piano meno *elevato*, può considerarsi almeno che, a differenza di quell'intervento, quello proposto più che prevedere la *limitazione* dello sciopero per la garanzia di diritti preminenti, prepara la strada — almeno nelle versioni più incisive — alla sua *sostituzione* con strumenti arbitrali obbligatori. Pertanto, al di là dell'impatto che un tale intervento può effettivamente spiegare sulla autonoma ricerca di strumenti compositivi dei conflitti, l'obiettivo che con esso si persegue risulta del tutto diverso rispetto a quello presente nella l. 146/1990. L'obiettivo è infatti riconducibile alla specifica esigenza — già avvertita, come si è visto, dai soggetti collettivi ed oggetto di apposita regolamentazione autonoma da parte degli stessi — di razionalizzazione e controllo sul conflitto, cui si tenta di far fronte, però, mediante tecniche compositive che trovano, questa volta, origine in fonti eteronome.

Tali proposte, in definitiva, sollevano interrogativi che non attengono esclusivamente al piano della legittimità costituzionale dell'eventuale intervento.

Anzitutto, una rigida disciplina eteronoma limitatrice dello sciopero, oltre che non necessariamente idonea a ridurre il conflitto, può concretamente porsi in contraddizione con le tendenze promozionali, tuttora presenti, che vedono nel sindacato un interlocutore anche sul piano politico-istituzionale (Treu, 1985, 212). Essa comporta, altresì, la definitiva estraneazione della procedura compositiva rispetto al conflitto: lo sciopero non può più essere inserito, ad opera del compositore pubblico, "nella dinamica delle proposte reciproche sulle quali costruire l'accordo" (Veneziani, 1988b, 7, con specifico riferimento alle tendenze emerse nella mediazione ministeriale a partire dall'autunno caldo) e torna definitivamente ad essere trattato quale "malessere o distonia sociale da espungere dal tavolo degli incontri" (Veneziani, *ivi*).

Ma, al di là dei diversi giudizi di valore cui tali operazioni possono indurre, rimane in realtà insoluta la questione relativa alla contropartita offerta ai soggetti cui viene chiesto un sacrificio in merito al libero esplicarsi del loro "diritto al conflitto". Ed invero, a differenza di quanto accade nelle forme di procedimentalizzazione contrattuale dei rispettivi poteri — nelle quali, come si è visto, alla sterilizzazione della fase negoziale rispetto al conflitto fa da *pendant* l'assunzione di specifici impegni ad opera della controparte —, qui il sacrificio viene chiesto solo ad uno dei soggetti che vede limitata la possibilità di ricorrere allo sciopero. Allora, se a quest'ultimo viene imposto, in via eteronoma, di limitare l'utilizzo dei normali strumenti di pressione sulla controparte e, contestualmente, di accettare tecniche di composizione obbligatoria dei conflitti, "è evidente che solo idonee compensazioni istitu-

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

zionali possono sopperire alla neutralizzazione del conflitto rispetto allo sciopero nei servizi pubblici essenziali” (Caruso, 1992, 60).

Un primo elemento di compensazione deriverebbe dalla terzietà e reale indipendenza del soggetto (*super partes*: Caruso, 1992, 60) deputato a risolvere, in questa sorta di arbitrato obbligatorio multifunzionale, sia i conflitti interpretativi e applicativi che quelli di meri interessi. Ma questa, più che reale contropartita sembra essere una mera garanzia, una condizione minimale (cfr. Kahn-Freund, 1978, 69; 36 della trad. it.), per qualsiasi attività che, configurata per giunta come obbligatoria, comporti in definitiva una ampia commistione tra gli elementi del giudizio e quelli della disposizione negoziale. I primi, se mai, maggiormente presenti, ma non necessariamente prevalenti, quando si tratta di decidere su conflitti interpretativi o applicativi dell'esistente; i secondi certamente preponderanti nella fase risolutiva o arbitrale di conflitti relativi al rinnovo, alla modifica, alla rivendicazione di una regolamentazione contrattuale.

In secondo luogo, la compensazione sarebbe rinvenibile nella esplicita e contestuale codificazione legislativa di un generale obbligo di contrattare in buona fede da parte delle imprese erogatrici (Caruso, 1992, 60). A parte il lecito dubbio che si tratti di una reale contropartita — se è vero che non mancano diversi tentativi di ritenere implicito tale obbligo (ex artt. 1337 c.c.) nelle norme contrattuali che già riconoscono l'obbligo a trattare (Zoli, 1992, 251 ss., spec. 259 ss, e *ivi* nt. 136 per ulteriori rinvii) — essa sarebbe comunque poca cosa rispetto al ben diverso limite che la parte datoriale ha già accettato di assumere, in sede di disciplina autonoma e nel contesto della più ampia procedimentalizzazione dei rispettivi poteri. Infatti, pur considerando i limiti intrinseci di qualsiasi esemplificazione basata sul contenuto di testi negoziali, se raffrontati con una prospettiva che privilegia l'intervento legislativo su quello autoregolamentare, va comunque ricordato che l'approccio pattizio ai temi del conflitto appare ispirato a tecniche ben diverse da quelle proposte. Un rapido sguardo alle ben note previsioni del protocollo Iri, ad esempio, mostra come lo stesso obiettivo, presente nel protocollo, di consentire un intervento ed una partecipazione sindacale sempre più ampi sui temi della innovazioni tecnologiche o organizzative e sui processi di ristrutturazione (obiettivo ben chiaro anche nel recente accordo del luglio del 1993), se implica un coinvolgimento anche gestionale del soggetto collettivo, non per ciò stesso conduce alla negazione del conflitto, né alla sostituzione dello sciopero con meccanismi arbitrari. Anzi, il protocollo Iri è apparso a taluni come un elemento importante nel processo che conduce, mercé il superamento delle concezioni che vedono nel conflitto un elemento patologico da espungere (si pensi alle coeve posizioni della Federmeccanica), proprio al già segnalato riconoscimento dell'ineluttabilità del conflitto stesso, se non della sua valenza positiva.

Come si è notato, l'amministrazione consensuale dei rapporti sociali, nella cui direzione il protocollo Iri costituisce una rilevante tappa, “non implica né la mortificazione né la eliminazione del conflitto dalla società industriale, anzi ne riafferma il valore di spinta propulsiva verso il cambiamento” (Veneziani, 1988a, 3): il superamento, da parte sindacale, della logica di conflittualità permanente ed incontrollata consente di incanalare il conflitto stesso, senza con ciò negarlo, entro argini predeterminati in relazione a specifici obiettivi e in rapporto al coinvolgimento del soggetto collettivo, se non nella fase decisionale strategica delle imprese (ché questa non pare realmente intaccata dal protocollo), almeno in una prospettiva consultiva e concertativa. La logica seguita dalle parti sociali (ed in ciò può probabilmente rinvenirsi un interessante punto di differenziazione rispetto ai proposti interventi eteronomi) pare allora pur sempre rapportabile allo scambio tra reciproche contropartite e limitazioni di poteri, in una sorta di “corrispondenza funzionale, fra abbandono di «accostamenti» aprioristicamente conflittuali e miglioramento, nonché razionalizzazione del flusso informativo” (Guaglione, 1993, 221). Ciò peraltro non comporta necessariamente il riconoscimento, da parte sindacale, che il governo del conflitto debba atteggiarsi non solo come baricentro di “un sistema organico di rapporti collettivi”, ma addirittura come “la stessa condizione della sua esistenza”, come pure si è sostenuto (Pessi, 1987, 592; cfr. inoltre Pessi, 1988, 235, ove si ritiene di individuare nel protocollo Iri la manifestazione di “un tentativo di costruire un organico modello alternativo di relazioni industriali, caratterizzato dal rifiuto del dato conflittuale e della ricerca sistematica del consenso”).

Non si spiegherebbe altrimenti — se non, appunto, nella logica di uno scambio, come tale suscettibile di diverse valutazioni con il mutare delle condizioni di fatto della realtà di riferimento dell'accordo — la concreta formulazione della garanzia di pace sindacale,

delineata in sede di previsione delle procedure di consultazione in seno ai comitati paritetici previsti dal protocollo. Tale garanzia, la cui introduzione risponde certamente all'esigenza di incentivare i momenti deflattivi del possibile conflitto, si concretizza nell'impegno delle oo.ss. di non dar luogo "a manifestazioni di conflittualità inerenti agli argomenti oggetto delle procedure stesse", fino all'esaurimento di queste ultime, che dovrà comunque avvenire entro un tempo limitato (5 gg., prorogabili con decisione consensuale assunta in seno a ciascun comitato). Si tratta quindi di una previsione specificamente diretta a garantire lo svolgimento della procedura di consultazione, limitatamente alle materie attribuite alla competenza dei comitati, e che si colloca appieno nella prospettiva secondo cui la apposizione di argini ben definiti alle modalità di svolgimento dell'azione diretta da parte sindacale fa da *pendant* alla procedimentalizzazione dei poteri datoriali, in una chiave concertativa autonomamente delineata e perseguita (in argomento, cfr. Pessi, 1987).

In sostanza, la via intrapresa dalla contrattazione collettiva è certamente stata quella di "irrobustire le istanze di prevenzione del conflitto, più che sostenere un gracile apparato dei momenti compositivi dello stesso" (Veneziani, 1988a, 4); ciò non ha comunque comportato la negazione del postulato secondo cui la procedimentalizzazione del conflitto si inserisce all'interno di uno "scambio tra il diritto, riconosciuto al sindacato, all'informazione e alla consultazione e la garanzia, riconosciuta alle imprese, della certezza nei tempi del conflitto e delle procedure per la sua composizione" (Ghera, 1986, 31). Uno scambio in cui, però, lo sciopero non viene soppiantato da diversi meccanismi, ma continua a svolgere il proprio ruolo, tant'è che le parti (entrambe le parti) esaurite le sedi di confronto previste, riacquistano pienamente la libertà di accedere ad azioni dirette. Né d'altra parte distonica rispetto a tale via appare la previsione, nello stesso protocollo Iri, dello strumento arbitrale. Esso infatti, pur rivalutato, non viene affatto concepito come strumento alternativo rispetto all'azione diretta, ma ne determina il semplice rinvio.

La filosofia complessiva del protocollo risulta poi in buona parte calata, sia pure con diversi accenti e sfumature, nella contrattazione di categoria già a partire dalla tornata 1986-87. In essa, infatti, forte è l'impulso verso l'adeguamento dei sistemi informativi esistenti in vista dell'obiettivo palese di esaltare la loro funzione di stimolo al dialogo tra le parti ed alla stessa contrattazione su determinate materie. La filosofia, in particolare, si realizza attraverso l'istituzione di comitati bilaterali, osservatori, banche dati che — pur senza sovrapporsi in genere alla attività contrattuale delle parti, ma in supporto alla stessa — possono svolgere un ruolo importante nella predisposizione del substrato necessario per rapporti più stabili e procedimentalizzati tra i soggetti, anche in una prospettiva *lato sensu* preventiva di possibili conflitti: le innovazioni tecnologiche, le modifiche al sistema produttivo, da possibile teatro di uno scontro tra i protagonisti delle relazioni industriali, divengono invece terreno privilegiato su cui sperimentare la tenuta del circuito che, partendo dai diritti di informazione e passando attraverso fasi di studio e valutazione comune (variabili da contratto a contratto, da livello a livello), quando non di concertazione, conduce verso una gestione tendenzialmente meno conflittuale dei nuovi processi.

In questo contesto, come si è giustamente notato, la stessa applicazione delle clausole (appartenenti ad un *tertium genus* rispetto alla tradizionale bipartizione tra clausole obbligatorie e clausole normative del contratto collettivo) relative alla procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali "trasforma gradualmente gli incontri tra le parti in istanze di prevenzione — più che di composizione *ex post*, secondo la logica tradizionale — del conflitto. E ciò finisce per svolgere una funzione promozionale di un modello dinamico di contrattazione collettiva" (Bellardi, 1989, 237).

In definitiva, la sempre più frequente previsione, nei testi contrattuali, di momenti di coinvolgimento del soggetto collettivo nei processi decisionali, non solo di quelli relativi alle trasformazioni produttive, si innesta in un circuito che fa della prevenzione del possibile conflitto un proprio obiettivo. Ciò non comporta, però, la configurazione di uno scenario in cui il conflitto stesso viene neutralizzato "rispetto allo sciopero" attraverso formule compositive arbitrali sostitutive di quest'ultimo (Caruso, 1992, 60, il quale, va ribadito, limita le sue considerazioni al settore dei servizi pubblici essenziali). Né l'insieme di questi indirizzi (al di là dei giudizi di valore) pare di per sé indicativo dello spostamento, individuato o auspicato da una parte della cultura sindacale e della dottrina, dei rapporti tra i protagonisti delle relazioni industriali da un capo all'altro dell'asse i cui poli consistono nel conflitto e nel superamento del conflitto.

Orbene, in questo contesto va notato che, nella legislazione, se è mancato qualsiasi intervento volto a predisporre alternative coartate allo sciopero, non sono invece mancati

**Composizione dei
conflitti**
Vito Leccese

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

tentativi di stimolare la autonoma ricerca di strumenti che, più che sostituire lo sciopero, potessero favorire il raffreddamento delle tensioni tra i protagonisti, sì da agevolare soluzioni compositive dei conflitti (interpretativi, applicativi o meramente economici), raggiunte magari anche grazie all'opera di appositi organismi a tal fine costituiti; soluzioni compositive che, in definitiva, rendessero non più necessario il ricorso all'azione diretta. In tale direzione, nella ampia casistica sul *cooling-off period*, possono annoverarsi gli stimoli provenienti dalla l. 93/1983 (art. 11, comma 4) e poi concretamente recepiti nell'art. 21 del D.P.R. 13/1986 (di recezione dell'accordo intercompartimentale per il triennio 1985-87) e negli stessi testi di autoregolamentazione (per la verità soprattutto in quello dei trasporti del luglio 1986). Le formule adoperate sono peraltro diverse: esse, per rimanere agli esempi citati, consistono, nel primo caso, nell'incentivo al confronto costruttivo tra le parti in caso di conflitto e nella devoluzione ad una apposita commissione nazionale dei conflitti collettivi di grande rilievo che concernono l'applicazione o l'interpretazione degli accordi assunti ai sensi della l. 93/1983. Nel secondo caso, invece, la formula si sostanzia principalmente nella previsione di un preavviso e della indicazione della durata massima di ciascuna astensione; clausole queste che possono essere di per sé idonee oltre che, evidentemente, a limitare i danni esterni derivanti dallo sciopero, anche a favorire momenti di stasi conflittuale in vista della ripresa del dialogo.

Ma il rilievo del periodo di preavviso come elemento idoneo anche a "favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto" è testualmente rimarcato dalla stessa l. 146 (art. 2, co. 5). E negli stessi accordi sulle prestazioni indispensabili, oltre alla eventuale indicazione del periodo massimo di durata dell'astensione dal lavoro (previsione, questa, inserita a volte su iniziativa della stessa commissione di garanzia nel testo degli accordi), si rinviene talora, se non la clausola relativa al raffreddamento o alla proceduralizzazione del conflitto, almeno il rinvio alle norme contrattuali che già vi provvedono o che prevedono procedure per la definizione di vertenze (cfr., ad esempio, accordo Rai dell'agosto 1990).

Certo, rispetto a quanto detto, il problema che si pone è proprio quello della reale idoneità di semplici pause nella conflittualità a favorire il raggiungimento di composizioni negoziali neutralizzate dal ricorso al rapporto di forza. Inoltre, la pratica attuazione delle previsioni contrattuali ha altresì confermato i dubbi, sollevati da più parti, relativi alla reale capacità degli organismi succitati di gestire concretamente i conflitti. Dubbi che attengono alla complessità dei sistemi delineati, talora strutturati su più gradi, e quindi allo loro scarsa fruibilità, specie quando l'entità o la natura del conflitto necessiterebbe di rapide soluzioni; dubbi che, in altri casi, attengono alla pervicacia con cui i soggetti collettivi rifiutano di creare ed accettare l'opera di organismi composti prevalentemente da soggetti esterni, riversando così sulla loro attività le stesse difficoltà che si incontrano nei normali rapporti contrattuali tra le parti; dubbi, infine, derivanti dalla scarsa tenuta delle procedure previste perché non sufficientemente supportate da idonei apparati sanzionatori.

Ciò non toglie che le proposte di nuovi interventi eteronomi sul conflitto suscitano perplessità forse ancora maggiori, poiché esse si collocano, spesso inconsapevolmente, in una prospettiva che va ben al di là della mera ricerca di una garanzia di effettività alla disciplina in materia di conflitto nei servizi pubblici essenziali.

Infatti, oggi, la partita del conflitto si gioca su di un piano ben diverso da quello che aveva in mente il legislatore con la legge 146/1990. È questo cioè un momento in cui, con ancora più forza rispetto al passato, si chiede al soggetto collettivo, anzi ad un certo soggetto collettivo, di rendersi partecipe di quel processo di governo della complessità sociale che vede nella *crisi globale* il suo attuale e futuro scenario. In un contesto in cui si avverte come pressante l'esigenza di ridisegnare il ruolo delle organizzazioni sindacali nella definizione della politica economica del Paese, le proposte cui si faceva cenno rischiano di divenire, se già non lo sono, strumento in vista di ben diversi obiettivi. Se lette in questa chiave, allora, le proposte stesse, anche se singolarmente prese possono risultare di indubbio interesse, appaiono delineare uno scenario che, in tanto può essere disegnato, in quanto si accetta, consapevolmente, di superare la prospettiva pluralista accolta dal costituente nell'art. 39 (Carabelli, 1986) e di proporre una chiave di lettura dell'art. 40 Cost. anche in relazione all'art. 41, diversa da quella che pare aver dominato gli ultimi 45 anni della scena sindacale (e giudiziaria).

E ciò pare confermato da un brevissimo e non esaustivo elenco delle questioni oggi sul tappeto:

— la selezione dei soggetti rappresentativi, che non sempre si accompagna ad idonei e correlativi sviluppi della democratizzazione della formazione delle decisioni;

- una certa chiave di lettura dei poteri attribuiti alla Commissione di garanzia di cui alla l. 146/1990 (che vede anche una diversità di valutazione al suo interno): si pensi a quella che è stata, forse impropriamente, definita come “efficacia normativa” delle delibere della Commissione e la conseguente impossibilità di ricorrere all’art. 28 contro i provvedimenti, anche sanzionatori, assunti dal datore di lavoro in attuazione di tali delibere (40);
- la proposta di risolvere il conflitto economico oltre che interpretativo e applicativo tramite la previsione, almeno nel settore dei servizi pubblici essenziali, di arbitrati obbligatori legislativamente imposti;
- la suggestione di estendere la regolamentazione dello sciopero anche al settore privato almeno per ciò che attiene a limitate fasi quali quelle relative ai rinnovi contrattuali, poiché i tempi, specie dopo il protocollo del luglio 1993, sarebbero maturi (Biagi, 1993, 2168);
- l’ampliamento, anche in via interpretativa come si è visto nel caso del protocollo di luglio, dei poteri sanzionatori del datore di lavoro in caso di violazione di clausole di tregua;
- la previsione di un intervento collettivo sulle controversie individuali (si pensi, in particolare, alla originaria formulazione dell’art. 53 del d.lgs. 29/1993, ma anche alle annotazioni finali contenute nella relazione di presentazione alle proposte del Cnel) tale da svuotare di ogni contenuto i diritti già maturati dai singoli ed idoneo a correggere, almeno nel settore pubblico, indirizzi giurisprudenziali sgraditi poiché confliggenti con il mantenimento dei costi programmati del contratto (Barbieri, Leccese, 1993, 312 s.). La via prescelta, in questo caso, è quella di incentivare la soluzione dei conflitti di serie non mediante la rivalutazione di tecniche compositive o arbitrali in cui, come si è detto, si attribuisca un qualche rilievo alla volontà del singolo, bensì attraverso la attribuzione diretta ai soggetti collettivi di poteri negoziali nella composizione di controversie interpretative e, in prospettiva futura, anche applicative.

Per ciò che attiene a quest’ultima questione, evidentemente, non mancano segnali di un atteggiamento diverso verso il problema della composizione delle controversie, almeno se si pone mente ai contenuti della proposta del Cnel. Ciò non toglie che i possibili interventi in materia di contenzioso (specie quello di serie) rischiano, con una evidente eterogenesi dei fini, di scaricare sulla contrattazione le carenze di altri soggetti, cioè di quelli che dovrebbero curare la amministrazione della giustizia. Cosa di per sé lecita, ma idonea ad innescare un circuito inflattivo sulla gestione della conflittualità da parte di organismi che, al di là della loro preparazione e capacità di gestire le controversie, potrebbero anch’essi rivelare serie difficoltà di funzionamento.

Ma, se il filone di intervento legislativo proposto, relativo alle conciliazioni e all’arbitrato, pure con i limiti già evidenziati, può comunque apparire come sintomatico della tendenza a sciogliere la autonomia stessa da quei lacci che ne condizionano l’operato, l’altro filone (relativo alla limitazione dell’accesso allo sciopero) pare più diretto a rispondere alla esigenza di aggiungere anziché eliminare limiti.

In realtà, anche le spinte verso interventi legislativi su quest’ultimo aspetto sono certamente significative della difficoltà incontrata dalle parti sociali a rendere effettive le norme che esse stesse pongono, oltre che in materia di composizione del contenzioso, anche in tema di prevenzione e composizione dei conflitti economici. Ed in effetti le proposte citate tendono talora a rivalutare l’autonomia collettiva, favorendo un processo già in atto al suo interno; un processo che vede lo spostamento, sul piano contrattuale e su quello della procedimentalizzazione dei rispettivi poteri, di elementi che in passato, proprio perché scarsamente o affatto procedimentalizzati, risultavano idonei a determinare o favorire il ricorso ai rapporti di forza.

Ma è altresì innegabile (e d’altra parte l’obiettivo è palesemente esposto da taluni) che le proposte stesse rischiano, nel loro complesso, di divenire strumento idoneo a trasformare la sede negoziale da momento di emersione delle tensioni sociali, sia pure nella prospettiva del loro governo, in istanza di controllo delle stesse. Il tentativo di indirizzare i rapporti tra le parti in tale direzione è di per sé legittimo purché gli approdi consistano in proposte di riforma legislativa le quali, oltre che il vaglio del dibattito parlamentare, possano superare anche quello della Corte costituzionale. Ben diverso sapore hanno, invece, i tentativi, che pure non mancano, di imboccare tale via mediante la interpretazione forzata di dati normativi o contrattuali esistenti.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

(40) Si vedano le diverse posizioni emerse nel Convegno su *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, l’Aquila, 12-13.11.1993 (atti in corso di stampa), specie gli interventi di Suppiej e Ghera.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

Bibliografia

Alleva P.G. (1986), *Legislazione e contrattazione collettiva nel 1985-86*, *DLRI*, 611-666.

Barbieri M., Leccese V. (1993), *L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica e transazione collettiva*, in Rusciano e Zoppoli (a cura di), *L'impiego pubblico nel diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 295-319.

Bellardi L. (1988), *Contrattazione di categoria nell'industria*, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1986/87*, a cura di Baglioni, Santi, Squarzon, EL, Roma, 149-167.

Bellardi L. (1989), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, *DLRI*, n. 42, 231-267.

Bellardi L. (1993), *Come cambiano le relazioni industriali*, *LI*, n. 18, 9-19.

Biagi M. (1993), *Le nuove relazioni industriali*, *DPL*, n. 33, 2166-2171.

Borghesi D. (1980), *Contratto collettivo e processo*, Il Mulino, Bologna.

Branca Gio. (1960), *Contratto collettivo di lavoro ed eccesso di rappresentanza*, *MGL*, 269-275.

Branca Gio. (1980), *Sciopero, controversia collettiva, mediazione dei pubblici poteri*, in Dell'Olio, Branca, *l'organizzazione e l'azione sindacale*, in *Enciclopedia giuridica del lavoro*, diretta da Mazzoni, vol. 1, Cedam, Padova, 352-396.

Calamandrei P. (1952), *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, *RGL*, 1952, I, 221-244.

Carabelli U., (1986), *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli.

Carinci F. (1992), *Commissione di garanzia: un primo bilancio e prospettive di riforma*, *LI*, n. 9, 5-11.

Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T. (1987), *Diritto del lavoro. 1. Il diritto sindacale*, Utet, Torino.

Caruso B. (1992), *Sindacato, arbitrato e conflitto collettivo*, *DRI*, n. 2, 47-72.

Cecchella C. (1990), *L'arbitrato nelle controversie di lavoro*, Milano, Angeli.

Cecchella C. (1992), *Tendenze evolutive delle procedure di conciliazione e arbitrato nella materia del lavoro*, *DRI*, n. 2, 35-46.

Cella G.P. (1987), *Criteri di regolazione nelle relazioni industriali italiane: le istituzioni deboli*, in Lange e Regini (a cura di), *Stato e regolazione sociale. Nuove prospettive sul caso italiano*, Il Mulino, Bologna, 205-229.

Cella G.P., Treu T. (1986), *Relazioni industriali (voce per una enciclopedia)*, *DLRI*, n. 31, 475-521.

Clegg H.A. (1980), *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, Oxford, 1980.

D'Antona M. (1991), *Crisi e prospettive della regolamentazione extralegislativa del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*, *RGL*, I, 417-434.

Davies P., Freedland M. (1983), *Kahn-Freund's Labour and the law*, Stevens & Sons, Londra.

Ferraro G. (1991), *Rinunzie e transazioni del lavoratore*,

Enc. giur. Treccani, XXVI, 1-16.

Flammia R. (1993), *Sciopero e condotta antisindacale*, intervento al Convegno su *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, L'Aquila, 12-13.11.1993 (atti in corso di stampa).

Foa V. (1989), *Prefazione a Pipan T., Sciopero contro l'utente. La metamorfosi del conflitto industriale*, Bollati Boringhieri, Torino, 7-22.

Focareta F. (1987), *I comitati paritetici per le qualifiche: analisi di un'esperienza*, *QDLRI*, n. 1, 177-193.

Furno C. (1948), *Accertamento convenzionale e confessione stragiudiziale*, Sansoni, Firenze.

Ghera E. (1985), *Un nuovo orientamento nella politica sindacale dell'Iri*, *IS*, n. 21, 5-7.

Ghera E. (1986), *Il protocollo Iri e la procedimentalizzazione delle relazioni industriali in Italia*, *IS*, n. 39, 29-32.

Ghera E. (1993), *Sciopero nei servizi pubblici essenziali ed intervento delle Pubbliche autorità*, intervento al Convegno su *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, L'Aquila, 12-13.11.1993 (atti in corso di stampa).

Ghezzi G. (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano.

Ghezzi G. (1983), *L'intervento del giudice nel conflitto industriale*, *DLRI*, n. 19, 489-512.

Ghezzi G., Romagnoli U. (1987), *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna.

Giorgianni M. (1958), *Accertamento (negoziato di)*, *Enc.dir.*, I, 227-243.

Giugni G. (1959), *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro*, *DE*, 832-867 (ora in Giugni G., *Lavoro legge contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989, 45-81).

Giugni G. (1986), *Protocollo Iri: perché è importante la prima decisione della commissione paritetica*, *LI*, n. 23-24, 21-24.

Giugni G. (1991), *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari.

Grandi M. (1991), *L'arbitrato irrituale in materia di lavoro*, *RTDPC*, 417-450.

Grandi M. (1992), *Impugnabilità e inoppugnabilità degli arbitrati in materia di lavoro*, *DRI*, n. 2, 23-33.

Guaglione L. (1993), *Alcune osservazioni in tema di "partecipazione" e "conflitto" nell'ordinamento interno italiano*, *DRI*, n. 1, 217-230.

Hernandez S. (1992), *La via dell'equità per un arbitrato del lavoro più stabile*, *DRI*, n. 2, 13-22.

Hernandez S. (1993), *Le alternative al processo*, relazione al Convegno Aidlass su *Il processo del lavoro: bilancio e prospettive*, Palermo, 4-5.6.1993 (dattiloscritto).

Hernandez Rueda L. (1990), *Soluciones procesales y convencionales a los conflictos laborales individuales*, in *Debate laboral*, n. 5, 183-201.

Kahn-Freund O. (1977), *Labour and the law*, Stevens & Sons, Londra.

- Kahn-Freund O.** (1978), *Intergroup conflict and their settlement*, in *Selected writings*, Stevens & Sons, Londra, 41-77 (già in *The British Journal of Sociology*, vol. V, n. 3, Sept. 1954, 193-227; trad. it.: *I conflitti tra i gruppi e la loro composizione*, *Pol. sind.*, 1960, 9-42).
- Lambertucci P.** (1990), *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, Padova.
- Leccese V.** (1991), *Transazioni collettive e disposizione dei diritti del lavoratore*, *DLRI*, n. 50, 283-330.
- Lunardon F.** (1990), *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, *RI*, n. 21, 337-384.
- Magnani M.** (1990a), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, *DLRI*, n. 48, 687-725.
- Magnani M.** (1990b), *Disposizione di diritti*, in *Digesto IV, disc. priv. — sez. comm.*, vol. V, Utet, Torino, 51-66.
- Maresca A.** (1985), *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, *DLRI*, n. 28, 685-728.
- Mariucci L.** (1989), *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, *DLRI*, n. 41, 1-28.
- Martone A.** (1992), *Una proposta in tema di conciliazione e arbitrato all'esame del Cnel*, *DRI*, n. 2, 73-80.
- Pedrazzoli M.** (1985), *Sull'introduzione per via contrattuale dei comitati consultivi paritetici nel gruppo I.R.I.*, *RIDL*, I, 217-240.
- Pera G.** (1986), *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, *RIDL*, I, 927-941.
- Pera G.** (1990), *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in *Il Codice Civile. Commentario* (diretto da Schlesinger), Giuffrè, Milano.
- Pera G.** (1991), *Sulla teoria dell'ordinamento intersindacale*, *RIDL*, I, 256-261.
- Perone G.C.** (1980), *Arbitrato in materia di lavoro*, voce del *NNDI, App.*, Utet, Torino, 369-387.
- Pessi R.** (1987), *Istituzionalizzazione delle relazioni industriali e governo del conflitto*, *DLRI*, n. 35, 551-604 (ora anche in Pessi R., *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Esi, Napoli, 1988, 265-315).
- Pessi R.** (1988), *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Esi, Napoli.
- Roccella M.** (1984), *La composizione dei conflitti di lavoro*, EL, Roma.
- Roccella M.** (1990), *Una nuova fase delle relazioni industriali in Italia: la stagione dei protocolli*, *LD*, 485-500.
- Romagnoli U.** (1979), *Diritto di sciopero, autodisciplina e sindacalismo autonomo*, *DLRI*, n. 2, 245-259.
- Santoro-Passarelli F.** (1956), *L'accertamento negoziale e la transazione*, *RTDPC*, 1-26 (ora in Santoro-Passarelli F., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 303-334).
- Santoro-Passarelli G.** (1989), *Istituzionalizzazione della rappresentanza sindacale?*, *DLRI*, n. 43, 329-372.
- Suppiej G.** (1993), *Il ruolo e la "giurisprudenza" della commissione di garanzia*, intervento al Convegno su *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, L'Aquila, 12-13.11.1993 (atti in corso di stampa).
- Tosi P.** (1988), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, *DLRI*, n. 39, 449-491.
- Treu T.** (1981), *L'amministrazione del contratto collettivo e delle relazioni industriali nell'impiego privato: organi e procedure*, in *AA.VV., Impiego pubblico e impiego privato: verso l'unificazione?*, Cedam, Padova, 69-89.
- Treu T.** (1985), *La regolamentazione dei conflitti di lavoro nei paesi della comunità europea*, in Cella e Regini (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 203-237.
- Treu T.** (1988), *Le relazioni sindacali e la composizione delle controversie nel settore pubblico: un'analisi comparata*, in Treu (a cura di), *Le relazioni sindacali nel pubblico impiego*, EL, Roma, 7-53.
- Treu T.** (1992), *Lo sciopero nei servizi essenziali: prestazioni indispensabili e altre regole*, *QDLRI*, n. 12, 9-31.
- Veneziani B.** (1988a), *Il protocollo IRI: un modello di consultazione*, in Ricci e Veneziani (a cura di), *Tra conflitto e partecipazione. Un'indagine empirica sul protocollo IRI e sui diritti di informazione*, Cacucci, Bari, 3-22.
- Veneziani B.** (1988b), *Mediazione nei conflitti di lavoro*, *Enc. giur. Treccani*, XIX, 1-11.
- Veneziani B.** (1989), *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, *DLRI*, n. 43, 373-421.
- Veneziani B.** (1992), *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, Bari.
- Ventura L.** (1991), *Norme processuali e norme sostanziali nel sistema di tutela del lavoro: l'arbitrato e le controversie di serie*, in Naccari (a cura di), *Un progetto per il diritto del lavoro*, Ediesse, Roma, 216-239.
- Ventura L.** (1992), *Giustizia dello stato, arbitrato e controversie di serie*, *DRI*, n. 2, 7-12.
- Wedderburn W.K.** (1986), *The worker and the Law*, Penguin, Harmondsworth.
- Zoli C.** (1992), *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, Padova.
- Zoppoli L.** (1986), *Commento all'art. 21*, in Rusciano, Treu, *Commentario al D.P.R. 13/1986, NLCC*, 1986 (783-849), 837-846.

Composizione dei conflitti
Vito Leccese

Bibliografia

Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale

Luca Guaglione

Sommario

1. Premessa. 2. Violazione della parte normativa del contratto collettivo e condotta antisindacale. 3. Alcune considerazioni sulla funzione della “tipizzazione” della condotta antisindacale nella legge sullo sciopero nei servizi essenziali. 4. Condotta antisindacale, interesse collettivo e interessi generali. Una possibile applicazione della norma nei confronti di una clausola contrattuale contenuta nel Protocollo del 3 luglio 1993.

1. Premessa.

Questo intervento si propone di verificare, in base alla trascorsa esperienza applicativa e su considerazioni in via prospettiva, alcune “condizioni d’uso” dell’articolo 28 dello Statuto dei lavoratori in relazione al tema generale del seminario e quindi in rapporto alla tenuta del sistema contrattuale in generale o di un dato contratto collettivo.

Così, sulla scorta della giurisprudenza finora sedimentata, sembra opportuno chiedersi se l’articolo 28 dello Statuto dei lavoratori possa considerarsi alla stregua di strumento di garanzia dell’effettività e della “tenuta” nel tempo del contratto collettivo. E si può anticipare da subito che la risposta può essere positiva, a patto di individuare i limiti connessi a questa funzione (la norma sulla condotta antisindacale garantisce la stabilità del sistema contrattuale in quanto tutela lo sciopero e non direttamente uno specifico assetto contrattuale: vale a dire che essa solo strumentalmente presidia, in favore dei lavoratori, la stabilità delle condizioni contrattuali in quanto garantisce il conflitto).

La seconda parte dell’intervento muove dalla constatazione dell’esistenza di un embrionale processo di revisione della natura dell’interesse collettivo di gruppo o di classe, sotteso alla norma in questione, che deve in qualche caso tenere conto (legge sullo sciopero nei servizi essenziali) o addirittura assume in se profili concreti afferenti alla sfera degli interessi generali. Si tratta dunque, come si cercherà di dire, di un processo suscettibile di riflessi diversi, e anzi opposti, sulle possibili utilizzazioni (e finalizzazioni) dell’art. 28 dello statuto dei lavoratori da parte delle associazioni legittimate.

2. Violazione della parte normativa del contratto collettivo e condotta antisindacale.

Partirei innanzitutto dall’adesione a quell’orientamento dottrinale assolutamente prevalente che postula l’irrilevanza, ai fini del concretarsi di un comportamento antisindacale, della violazione (della parte normativa) del contratto collettivo (Treu, 1974; Garofalo, 1979).

Non però senza avere segnalato la relativa scarsità di fattispecie concrete, presentatesi alla

Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale

Luca Guaglione

giurisprudenza, di disapplicazione di clausole aventi un mero contenuto normativo e sfocianti (1) in un procedimento di repressione di condotta antisindacale.

L'esiguità del panorama giudiziale può forse trovare molteplici spiegazioni.

In primo luogo, può essere invocato un motivo strutturale, vale a dire economico, e dunque esterno alla norma: si vuole dire, in particolare, che il recupero di produttività dell'organizzazione di impresa è affidato più all'espulsione di manodopera dalle imprese (mascherata o no da ammortizzatori sociali) che alla revisione peggiorativa delle condizioni di lavoro.

In secondo luogo, si può fare riferimento alla dottrina che ha eliminato fin da subito dal campo, in ciò seguita dalla giurisprudenza almeno sul piano dei principi di diritto enunciati nelle massime, una possibile espansione dell'area dell'antisindacalità sul terreno della violazione (della parte normativa) del contratto collettivo.

In terzo luogo, anche e forse soprattutto, per una rinuncia consapevole delle associazioni sindacali ad attivare la mediazione giudiziaria su un terreno di conflitto, quale quello del mancato rispetto delle pattuite condizioni di lavoro da parte dell'impresa, evitando così il rischio di cadere nella equazione fra ricorso alla supplenza giudiziaria e manifestazione della debolezza sindacale sui luoghi di lavoro (così già Treu, 1975, Romagnoli, 1972 e Romagnoli, 1976).

L'esclusione dell'inadempimento contrattuale dal novero delle ipotesi di condotta antisindacale, quando non indichi per i suoi caratteri di sistematicità la volontà imprenditoriale di screditare il naturale ("naturale" nella logica dello Statuto dei lavoratori) interlocutore collettivo, discende dalla logica di sostegno dell'attività sindacale in azienda: essendo del tutto ovvio come in questa logica non possa venire accolta la tutela in via giurisdizionale dell'effettiva applicazione degli assetti pattizi raggiunti. Il presidio di questi è infatti lasciato, in una classica definizione, a quel "fondamentale strumento di garanzia sociale per l'ordinamento intersindacale" che è lo sciopero: uno strumento atto a realizzare, o a ristabilire se turbato, un ordine diretto essenzialmente a "fissare un equilibrio di interessi tra forze sociali contrapposte" (Giugni, 1960).

L'inserimento della mediazione giudiziaria nel momento della rottura degli assetti contrattuali da parte datoriale indicherebbe così l'intrusione di un attore "terzo" nel momento di apertura del conflitto, quando è evidente che le risposte non possono che risiedere nella dinamica evolutiva dei rapporti di forza interni alla contrapposizione imprenditore-lavoratori organizzati: infatti ciò che viene negato all'atto del ripudio da parte dell'imprenditore delle condizioni contrattuali precedentemente accettate non è certo il conflitto, ma il risultato del suo precedente assestamento.

Questo perché la rottura degli equilibri datoriali con la pretesa di non rispettare gli *standards* economico-normativi pattuiti, se è frutto di calcolo economico avente ad oggetto il saggio di scambio lavoro-retribuzione, rifluisce sul piano dei poteri organizzativi dell'imprenditore in una zona intangibile dal giudice e nulla ha a che vedere con l'apposizione di ostacoli al libero sviluppo dell'attività di autotutela sindacale.

In altri termini, la massima ricorrente in tema di violazione del contratto collettivo (la violazione stessa del contratto collettivo integra condotta antisindacale se per le caratteristiche quantitative e le modalità in cui essa si attua costituisce screditamento e lesione dell'immagine del sindacato) andrebbe correttamente letta per quel che effettivamente dice: in queste fattispecie è condotta antisindacale solamente lo screditamento del sindacato, il quale può essere occasionalmente ed eventualmente perseguito con lo strumento della violazione dei patti collettivi.

Mentre le variazioni sul tema, emergenti talora nella giurisprudenza di merito, come ad esempio la correlazione "violazione degli impegni contrattuali-lesione della credibilità del sindacato-condotta antisindacale" segnalano il difficoltoso tentativo di fare emergere una connessione meno indiretta fra la mera violazione delle clausole contrattuali con l'attentato alla attività sindacale nel ricorrere a un *medium* concettuale (la credibilità del sindacato) di dubbio significato giuridico e di problematico accertamento in concreto.

Allora, la risposta alla prima questione, se cioè la repressione della condotta antisindacale costituisca un mezzo apprestato dall'ordinamento statale a tutela della effettività e stabilità

note

(1) Esula da questo intervento il fenomeno per cui il procedimento in questione si avvia diventare la sede deputata alla soluzione giudiziale dei conflitti tra sindacati: D'antona, 1990. Anche se mi sembra ci sia una simmetria significativa fra uso "politico" del 28 nelle realtà di compressione degli spazi di libertà sindacale da parte deisindacati maggiormente rappresentativi (v. la citata ricerca di Treu) e medesimo uso da parte dei soggetti attualmente portatori di istanze conflittuali più radicali al di fuori delle tradizionali confederazioni.

del sistema normativo costituito dal contratto collettivo, deve ricevere una risposta articolata, di modo che si tengano adeguatamente distinti i profili funzionali coinvolti.

La messa in discussione degli *standards* economico normativi contrattuali è essenzialmente atto imprenditoriale di organizzazione (al pari della decisione di procedere ad esempio a licenziamenti per riduzione di personale o di ricorrere alla cassa integrazione, è frutto di un calcolo economico in ordine alla combinazione dei fattori della produzione) rifluente nell'area di protezione dell'art. 41, I° comma della Costituzione: i soli ammissibili riflessi giudiziari della decisione in se', in linea di principio, potranno rinvenirsi scomposti nel prisma della pluralità dei singoli rapporti interindividuali *sub specie* di inadempimento di una fonte di regolamentazione del rapporto individuale di lavoro.

Invece l'art. 28 quale azione a presidio dell'area di autotutela dei soggetti collettivi, potrà dispiegare la sua efficacia (inibitoria e restitutiva) solamente quando la decisione dell'imprenditore (nel caso specifico la disdetta del contratto) sia vincolata nella sua formazione a regole esplicitate in accordi o desumibili dal quadro delle relazioni collettive in un determinato contesto (così ad esempio quando la determinazione sia stata volontariamente e preventivamente sottoposta al vaglio del confronto con i rappresentanti dei lavoratori).

Quanto appena detto è bene esemplificato nel caso affrontato da Pretura di Rho, 28 giugno 1984, in *L80*, 1984, p. 694 e ss. (ove la fattispecie concreta in discussione era la seguente: alla pretesa dell'Alfa Romeo di aumentare i livelli di saturazione produttiva stabiliti da un precedente accordo collettivo, seguiva una trattativa sindacale senza esito con successivo ordine imprenditoriale ai lavoratori di innalzare i loro ritmi produttivi. Al comportamento di alcuni lavoratori che continuavano tuttavia ad attenersi ai ritmi stabiliti nell'accordo l'impresa rispondeva con l'irrogazione di una sanzione disciplinare): in questo caso la antisindacalità della condotta, a giudizio del Pretore, ha il suo punto di visibilità non tanto nella rottura degli equilibri contrattuali (consistente nella modificazione unilaterale delle condizioni contrattuali), quanto invece nella interruzione del dialogo-conflitto collettivo accettato all'origine dall'imprenditore come fonte di autolimitazione di poteri originari. La difficoltà di condurre a buon fine il ragionamento starà semmai nel tratteggio preciso di una linea di confine (e cioè fino a che punto si deve trattare?), superata la quale si possa dire che la sfera dei poteri imprenditoriali si riespande nel terreno del titolare unico dei fattori di produzione dell'organizzazione d'impresa.

Che il fulcro della decisione passi attraverso le poco tranquillizzanti (dal punto di vista della stabilità degli orientamenti giurisprudenziali) clausole generali di correttezza e buona fede (v. Lunardon-Di Nunzio 1990) segnala poi solamente la difficoltà di traduzione giuridica di quanto, in questo e simili casi, è una questione di fatto sorgente dal concreto sviluppo della dinamica potere-contropotere in una struttura autoritaria quale l'impresa.

Quale sia il corretto inquadramento di questo caso mi sembra invece sia mostrato dal Tribunale nella sentenza di riforma del giudizio pretorile appena citato (T. Milano, 5 ottobre 1988, in *L80*, 1989, p. 94). Vale a dire che la disdetta di un accordo sindacale sui livelli produttivi di saturazione non è attentato alla libertà sindacale, radicando le proprie ragioni in un calcolo imprenditoriale rispondente ad esigenze concorrenziali; ma anche che la risposta antagonista dei lavoratori, consistente nell'attenersi alle cadenze produttive previste dal contratto, è insuscettibile di sanzione disciplinare, in quanto atto di conflitto sul luogo di produzione e in quanto tale tutelato dall'art. 28. In sintesi in questo modo il giudice si fa correttamente arbitro del conflitto e del rispetto delle sue regole, perché a questo ruolo è chiamato dallo Statuto dei lavoratori (senza invadere il campo del merito della decisione imprenditoriale): la risposta agli atteggiamenti unilaterali di ridefinizione dell'assetto produttivo di un'azienda è quindi il comportamento di autotutela dei lavoratori subordinati, cui non è legittima una risposta da parte dell'imprenditore in termini di esercizio dei suoi poteri sul piano del rapporto individuale di lavoro.

Dovrebbero così risultare chiariti i termini di relazione fra comportamento antisindacale e stabilità dell'assetto contrattuale (in assenza ovviamente di vincoli obbligatori alla sua ridiscussione): l'articolo 28 dello Statuto è solo mediamente norma a garanzia della stabilità dell'assetto contrattuale eventualmente turbato dalle modificazioni unilaterali dell'imprenditore, in quanto tutela la risposta conflittuale dei lavoratori sul piano collettivo, atta a ristabilire quell'assetto.

Alla stessa linea di ragionamento si attengono i giudici di merito che hanno esaminato la questione della divergente interpretazione di determinate clausole contrattuali volte a regolare aspetti del rapporto individuale di lavoro, e che correttamente individuano la sede di soluzione della controversia interpretativa alternativamente nell'azione individuale o nel

**Stabilità del sistema
della contrattazione
collettiva e condotta
antisindacale**

Luca Guaglione

Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale

Luca Guaglione

ricorso ai mezzi di autotutela tipici del conflitto sindacale. (P. Milano, 9 ottobre 1989 e P. Parma 11 dicembre 1989, in RIDL, 1990, II, p. 87).

Se poi si va a sondare in profondità, sotto la superficie delle massime, il percorso della motivazione delle decisioni si nota comunque che l'eventuale pronuncia di antisindacalità deriva spesso dalla trasparente strumentalità del comportamento alla lesione delle capacità conflittuali del sindacato. Si tratta ad esempio del caso emblematico deciso da Tribunale di Milano, 16 novembre 1985, (in *L80*, 1986, p.107) che ha ritenuto antisindacale la violazione di una clausola contrattuale secondo la quale non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti unilateralmente dal datore di lavoro nei mesi antecedenti la scadenza del contratto. Il motivo della pronuncia risiede nella ricerca della ratio della clausola che è individuata nell'interesse collettivo del sindacato a non vedere intaccata la propria capacità di mobilitazione nel momento del rinnovo contrattuale.

O ancora, sempre in tema di erogazione di aumenti retributivi a una parte dei dipendenti, l'antisindacalità discende in via diretta dalla violazione di un obbligo contrattuale di carattere procedimentale assunto nei confronti dei rappresentanti sindacali (P. Roma, 19 gennaio 1984, in *Giust. civ.*, 1984, I, 1656) in un caso peraltro in cui la fattispecie concreta si chiarisce alla luce dell'attribuzione dell'aumento ai soli appartenenti a un determinato sindacato). Altrimenti, al contrario, in caso di inesistenza di un obbligo del genere non si può ritenere in alcun modo la lesione di un interesse collettivo derivante da comportamenti discrezionali dell'imprenditore. (P. Firenze 31 agosto 1983, in *Giust. civ.*, 1984, I, 1656).

Si tratta in queste fattispecie concrete di applicazioni giurisprudenziali in consonanza con l'orientamento della Cassazione (16 giugno 1987, n. 5328, in tema di applicazione di clausole contrattuali sui criteri di promozione) che nell'affermare l'inesistenza di un generale obbligo a trattare afferma che "gli interessi collettivi dei lavoratori restano affidati per principio all'autotutela sindacale" per cui "il sindacato potrà fare pressione sul datore di lavoro con ogni mezzo legittimo per ottenere le informazioni" richieste, ma il datore di lavoro, legittimamente resisterà, finché i rapporti di forza lo consentano, alle pressioni sindacali.

Simmetricamente, risulterà coerente l'adesione alla prevalente posizione giurisprudenziale che ritiene riconducibile alla fattispecie condotta antisindacale la violazione dei diritti sindacali contenuti nel contratto collettivo o derivanti da fonte legale. In questo caso il punto di riesplorazione dell'esercizio in concreto del potere imprenditoriale, sarà più agevolmente rinvenibile nell'interpretazione del catalogo delle espressioni utilizzate dall'autonomia collettiva per identificare il grado di pervasività del relativo obbligo imprenditoriale (dalla mera "informazione" all'"obbligo a trattare") (si veda per una utile rassegna delle posizioni dottrinali sul punto delle conseguenze giuridiche dell'inadempimento degli obblighi imprenditoriali di informazione e consultazione Zoli, 1989).

Ora, va sottolineato come quanto detto dipenda ovviamente da una preventiva individuazione del bene tutelato dalla norma nell'interesse collettivo al libero svolgimento dell'azione di autotutela in azienda, la cui determinazione da parte della legge è operata in trasparente sovrapposizione al dettato degli articoli 39 e 40 della Costituzione.

Si tratta di un richiamo al dettato costituzionale così ampio, e allo stesso tempo preciso, da legittimare gli "usi" dell'articolo 28 che si sono succeduti nel tempo, tutti riconducibili appunto alla radice del rispetto delle regole del gioco nel conflitto lavoratori organizzati di lavoro (Ghera, 1990).

Esposta così per linee generali la portata della norma in ordine alla tenuta di un determinato assetto contrattuale è evidente l'adesione alla ricostruzione sintetica della norma data da Garofalo (1979): e cioè che essa "traduce sul piano sanzionatorio e dell'azione l'equilibrio costituzionale tra interesse sindacale (=al conflitto) e interesse all'organizzazione produttiva borghese".

3. Alcune considerazioni sulla funzione della "tipizzazione" della condotta antisindacale nella legge sullo sciopero nei servizi essenziali.

Ora — se questo modo di concepire la norma ha trovato la migliore conferma nel quadro da un lato, di un "uso sindacale" dello Statuto sul piano generale tale da fame una normativa "stabilizzata" (Treu, 1984) e dall'altro, di un uso specifico "moderato" dell'art. 28 con la corrispondente sintonica risposta della giurisprudenza (Tosi, 1990) — mi sembra però opportuno sottoporre la nitida lettura "conflittuale" della norma alla lente dei mutamenti intervenuti nel quadro istituzionali delle relazioni industriali.

In altre parole, è possibile che l'art 28 rimanga identico a se stesso se cambia la percezione e la natura del conflitto collettivo, dato che proprio il conflitto è il "codice genetico" della norma di repressione della condotta antisindacale? Se il conflitto viene (in parte) regolamentato, non è dato trarre qualche dato di riflessione dall'intensificazione del tasso di istituzionalizzazione di regole, anche in ordine alle probabili o possibili ripercussioni sull'utilizzazione dell'art. 28? Si tratta ovviamente di domande che spostano il fulcro dell'interesse dal rapporto condotta antisindacale-stabilità delle regole sulle condizioni di lavoro, al rapporto ben più pregnante condotta antisindacale-stabilità del sistema contrattuale che quelle regole produce.

Un primo indizio della sensatezza di queste domande mi sembra si possa scorgere nella "tipizzazione" legislativa dei comportamenti antisindacali, anche se non si tratta certo, al momento, di un "processo" in atto, ma piuttosto di sporadiche incursioni del legislatore sul terreno della fattispecie caratterizzata, come noto, da indeterminatezza strutturale e definizione "teleologica".

Fra i due casi finora emergenti dal panorama legislativo, quello della violazione delle procedure in caso di trasferimento d'azienda e quello previsto dalla Legge 146/1990, quello più rilevante ai fini di queste annotazioni è sicuramente il secondo. L'art. 7 della citata legge prevede, come noto, l'applicabilità dell'art. 28 "anche nel caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n.93, e nei contratti di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge".

Volendo qui prescindere da problemi di stretta interpretazione creati dal testo letterale — in particolare se la norma accolga il prevalente orientamento giurisprudenziale di riconoscimento della condotta antisindacale nel caso di violazione di diritti sindacali di fonte collettiva o viceversa escluda l'interpretazione per i rapporti di lavoro al di fuori del campo di applicazione della norma; e se l'oggetto della tutela ricomprenda tutti i diritti di parte obbligatoria o solamente i diritti e attività del sindacato strettamente intesi — rileva invece il significato di fondo della tipizzazione operata.

Si tratta di un'operazione legislativa il cui significato, se si presta a un'interpretazione più piana di radicale soluzione di una questione sottoposta a troppe oscillazioni interpretative (Garofalo 1989), tuttavia può anche essere attratto da una lettura suggestiva calata nel complessivo corpo normativo della legge: per dire che il legislatore una volta deciso di ricondurre il conflitto nell'alveo della legalità costituzionale, proteggendo interessi del cittadino prevalenti sul diritto di sciopero, ha anche offerto alternative "istituzionali" all'azione diretta. (Rusciano-Santoro-Passarelli 1991; e allo stesso modo Santucci, 1991: ove in qualche modo si prefigura la tutela giurisdizionale quale alternativa preventiva all'accensione di focolai di conflitto).

Da una lettura di quest'ordine si possono trarre alcune considerazioni.

La prima, riguarda il piano di interpretazione più generale dell'articolo 28.

E cioè che il grado di indeterminatezza strutturale della fattispecie è sì funzione della molteplicità dei possibili comportamenti imprenditoriali ma riflette insieme e specularmente la scelta di non tipizzare rigidamente i diritti protetti (Treu, 1974, p. 85) rinviando alla acquisizione delle posizioni scaturenti dalla dinamica del rapporto potere-contropotere. Il significato di un'opera di tipizzazione dei comportamenti antisindacali corrisponderà allora al giudice della "costante possibilità di revisione alla sottrazione critica" (ancora Treu 1974, p. 62) della linea di demarcazione fra antisindacalità giuridica e antisindacalità di fatto.

Vale a dire, e passo alla seconda considerazione, che un quadro di intensificazione delle regole sul conflitto richiede la maggior prevedibilità-certezza dei comportamenti degli attori coinvolti nel conflitto (fra questi il giudice: e nel caso di specie in virtù di interessi di carattere generale costituzionalmente protetti).

La tipizzazione della violazione delle norme contrattuali come condotta antisindacale risponderebbe allora a un intento, particolarmente apprezzabile sul piano del temperamento degli interessi tutelati, di stabilità dell'impianto legislativo, e l'articolo 28 mantiene la sua funzione di presidio alle regole del conflitto.

Casomai si può notare che l'estensione della condotta antisindacale anche alla violazione della parte normativa del contratto, come infatti prevedeva una proposta di legge del P.c.i. si connetterebbe perfettamente, sul piano funzionale, alla stabilità dell'impianto contrattuale e quindi alla prevenzione del conflitto, che è obiettivo logicamente antecedente alla sua regolamentazione. Senza peraltro potere richiamare contro questa ipotizzata estensione il pericolo di un effetto di riversamento dell'applicazione dell'art. 28 alla violazione della

**Stabilità del sistema
della contrattazione
collettiva e condotta
antisindacale**

Luca Guaglione

Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale

Luca Guaglione

parte normativa anche al di fuori del settore dei servizi essenziali, proprio perché la ragione scriminante sarebbe costituita dalla tutela di interessi di carattere generale. Allora forse non sarebbe un'interpretazione *contra legem* quella che attribuisse alla tipizzazione dell'art.7 una valenza di nucleo minimale (De Angelis 199) di applicazione certa dell'art: 28, lasciando alla valutazione del giudice la decisione in ordine alla ricorrenza di questa fattispecie in altri casi di violazione contrattuale da parte del datore di lavoro.

In terzo luogo, con la "tipizzazione" in parola e con il suo utilizzo in chiave alternativa e preventiva allo sciopero si instaura un'inversione dell'uso dello strumento normativo della condotta antisindacale, (e cioè l'anticipazione della mediazione istituzionale del giudice in funzione di raffreddamento del conflitto) che si può giustificare con l'assunzione degli interessi generali come obiettivo della produzione di norme da parte dell'autonomia collettiva.

Infine, se le considerazioni che precedono hanno qualche grado di plausibilità, esse rivelano l'impossibilità di intervenire solamente su una parte del quadro istituzionale del conflitto, dato l'alto grado di correlazione fra gli strumenti di riconoscimento, sostegno e regolamentazione del conflitto stesso.

4. Condotta antisindacale, interesse collettivo e interessi generali. Una possibile applicazione della norma nei confronti di una clausola contrattuale contenuta nel Protocollo del 3 luglio 1993.

Alcune considerazioni finali mi sembra che si impongano in un quadro in cui la ormai scontata perdita di omogeneità dei punti di riferimento sindacali nel conflitto industriale ha generato pressanti domande e varietà di proposte in ordine alla regolamentazione del conflitto, spesso accompagnate da prevalutazioni, dichiarate o no, ma comunque profondamente "ideologiche" (riferite al conflitto e allo sciopero come disvalori).

La concezione dello strumento della repressione della condotta antisindacale qui esposta riflette la centralità dell'accoglimento, nell'articolo 28 della legge 300/1970, della prospettiva conflittuale e degli articoli 39 e 40 della Costituzione, in coerenza del resto con l'impianto complessivo dello Statuto dei lavoratori di limpido sostegno al contropotere dei lavoratori in azienda.

Appare quindi opportuno domandarsi se il transito, tendenziale o auspicato, da un sistema conflittuale a un sistema partecipativo (sempre più spesso evocato come preconditione di equilibrato progresso economico), implicando in varia misura la razionalizzazione-proceduralizzazione del conflitto, possa avere riflessi, e di quale natura, sull'uso dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

Naturalmente l'interrogativo conserva un senso se non si sovrappongono conflitto (inteso come processo di composizione di interessi radicalmente divergenti) e conflittualità (come espressione del grado di percezione e manifestazione del conflitto industriale): se in altre parole non si persegue con la razionalizzazione del disordine conflittuale la pacificazione sociale (sotto forma di partecipazione-comunità di interessi a partire dal livello aziendale per arrivare a quello della definizione-concertazione di politiche economiche di carattere generale). Operazioni di questo genere naturalmente dovrebbero prevedere una rapida obsolescenza dell'art. 28.

Se si guarda a quel che già in termini di tecniche di regolazione del conflitto, lo sviluppo delle "tecniche bilaterali" dei Protocolli, con la previsione di momenti di conciliazione delle controversie (individuali e collettive) e la possibilità di ricorsi ad arbitrati irrituali in caso di fallimento della conciliazione potrebbe deprimere il ricorso all'articolo 28. Il quale invece potrebbe trovare alimento nella previsione di una serie di momenti di informazione che puntano al coinvolgimento dei sindacati, momenti risolvendosi in altrettanti obblighi che se non svolti secondo il canone della buona fede potrebbero condurre all'azione di repressione della condotta antisindacale.

Se guardiamo invece all'accordo del 3 luglio 1993, il giudizio si deve fare più articolato e incerto. Questo protocollo, che costituisce un tentativo di carta costituzionale delle relazioni industriali è una ripresa del modello neo-corporativo, come modalità di espressione dell'autonomia collettiva, in cui le determinazioni delle parti contraenti introiettano l'interesse pubblico nell'interesse rispettivo delle parti stesse.

Il protocollo nei contenuti sembra riflettere l'articolata descrizione di alcune delle condizioni di funzionamento del modello "neocorporativo" (Giugni, 1985; Mengoni, 1981), creando nuove norme in tema di costituzione e competenze delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale e di struttura della contrattazione collettiva, con la definizione

della durata dei contratti e delle competenze dei due livelli contrattuali previsti, a garanzia della stabilità dell'intero sistema di relazioni industriali e con l'obiettivo di fondo, assunto come comune delle parti, di contenimento dell'inflazione e risanamento della finanza pubblica.

La parte sugli assetti contrattuali definisce anche le regole quadro per le procedure negoziali in tema di rinnovo contrattuale e le rinforza assistendole con una clausola che stabilisce un periodo di raffreddamento del conflitto della durata di 4 mesi.

Prescindendo dai problemi di immediata applicabilità della previsione va ricordato che a tenore della clausola, la violazione del periodo di raffreddamento da parte dei firmatari del Protocollo comporta lo slittamento, a carico dei lavoratori dell'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (strumento individuato dalle parti a tutela del reddito, in caso di carenza del rinnovo).

L'indennità di vacanza contrattuale, se non raccoglie nel funzionamento l'eredità della scala mobile, sicuramente però ne rappresenta il parziale sostituto funzionale per il periodo di mancato rinnovo contrattuale, integrando automaticamente e in misura fissa i livelli retributivi: allora, anche in virtù di questa natura, la sua tangibilità a causa di uno sciopero mi sembra che possa presentare qualche profilo di rilevanza antisindacale.

Non si tratta di una clausola di tregua in senso stretto perché non è una norma di salvaguardia di determinati patti contrattuali, ma riguarda invece, nell'ambito di un'attività di ridiscussione degli assetti globali di regolamentazione del rapporto di lavoro, di una rinuncia, da parte dei sindacati, allo sciopero come strumento di lotta per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nella piattaforma.

Manca dunque la tipica correlatività delle clausole di tregua sindacale, che tendono a salvaguardare i patti contrattuali nel periodo di vigenza. Il contenuto della clausola, ridotto all'essenza, è invece quello della rinuncia pro tempore al tipico strumento di azione sindacale al fine della più tipica delle manifestazioni del principio di libertà sindacale, la contrattazione delle condizioni di lavoro.

Nemmeno si può dire che il meccanismo "sanzionatorio" della previsione contrattuale consista in una clausola di sospensione dei benefici contrattuali, ipotesi su cui la dottrina ha incominciato a riflettere (D'Antona, 1989; Magnani 1990; Tosi, 1988), ammettendone la conformità al quadro legale di riconoscimento del diritto di sciopero.

Infatti in quest'ultima ipotesi la legittimità può essere argomentata sulla base del fatto che lo sciopero volto al miglioramento di alcune condizioni sancite nel contratto collettivo si configura come rifiuto di quelle stesse condizioni, e che la clausola avrebbe il significato di "inserimento nella parte normativa, di un impegno di tregua con predeterminazione tipizzata delle conseguenze dell'inadempimento" (Tosi, 1990).

Ma, nel caso della norma del Protocollo, non si è in presenza di alcun disposto contrattuale. Qui il contratto deve ancora essere stipulato: ciò che si contesta con uno sciopero nel periodo di scadenza del contratto è la adeguatezza di trattamenti futuri, non ancora esistenti. Non esiste dunque alcun vincolo di corrispettività-attualità fra azione sindacale di sciopero e condizioni normative contestate, tanto è vero che la sanzione è individuata e applicata nel futuro.

Si potrà dire forse che la fonte attributiva dell'obbligo di astensione dallo sciopero e dell'indennità di vacanza contrattuale è la medesima (il Protocollo o il CCNL): con la conseguenza di instaurare un vincolo sinallagmatico fra l'attribuzione del diritto e l'obbligo di non intraprendere azioni di sciopero, rendendo così il modo di operare della clausola simile a quelle di esclusione dai benefici contrattuali.

Dicevo della eventuale rilevanza sotto il profilo dell'antisindacalità del comportamento di un datore di lavoro che eserciti il potere conferito dalla clausola del Protocollo.

La tesi mi sembra sostenibile se sul ragionamento di carattere formale della corrispettività tregua sindacale-attribuzione dell'indennità si fa prevalere, nell'ottica dell'effettività dell'azione di autotutela tutelata dall'art. 28, il dato sostanziale che la clausola può finire per raggiungere.

Infatti si dovrebbe riflettere sul fatto che il periodo di astensione viene imposto nel periodo di rinnovo contrattuale, in cui la valutazione sindacale dell'interesse collettivo dei lavoratori, la sua forza di aggregazione sul piano dei rapporti di forza e la capacità di strappare miglioramenti delle condizioni di lavoro assume rilievo decisivo sulla possibilità di autoorganizzarsi del sindacato.

È perciò evidente che se un'associazione sindacale, la cui posizione nelle trattative non è tutelata da un obbligo di parità di trattamento, vuole, in regime di pluralismo sindacale

**Stabilità del sistema
della contrattazione
collettiva e condotta
antisindacale**

Luca Guaglione

Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale

Luca Guaglione

(inutile ricordarlo), farsi spazio non ha a disposizione altro strumento che la prova di forza dello sciopero.

Attraverso lo sciopero l'organizzazione si fa portatrice in questo caso di un'autonoma visione concreta dei rapporti di produzione, che anche se minoritaria, è tutelata ancora prima che dall'art. 40 dall'articolo 39 della Costituzione.

Mi chiedo allora, con tutte le precauzioni che il tema richiede, se sia proprio vero che il condizionamento dell'esercizio dello sciopero sul piano individuale (consistendo tale condizionamento in una trattenuta retributiva trimestrale di un elemento che integra i minimi retributivi), non costituisca alla fine un serio limite all'effettiva libertà di scioperare, e alla radice un attentato alla libera dialettica che mi pare ancora voluta dal principio del pluralismo sindacale.

Credo quindi che qui stiano le vere buone ragioni di prospettare la possibilità di una reazione ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto alla trattenuta in caso di sciopero, nella sua funzione di garanzia delle precondizioni del conflitto (impedimento o limitazione del diritto di sciopero come l'articolo 28 si esprime).

In altre parole, per concludere, l'assunzione dell'interesse pubblico, nel caso il contenimento dell'inflazione, nell'interesse collettivo è assolutamente legittima, essendo l'interesse collettivo non un'entità astratta, ma "un punto di vista" sui rapporti di produzione in un dato momento storico (Giugni, 1967). Così come è legittima la sua traduzione nell'autolimitazione della libertà conflittuale.

Purché autolimitazione non significhi repressione di punti di vista "altri", che prevedano ancora l'interesse di gruppo, o di classe che dir si voglia, come punto di riferimento dell'azione sindacale. E questa mi sembra ancora, in prospettiva e in radice, la funzione di garanzia dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

Bibliografia

- D'Antona** (1989), *La legge sullo sciopero nei servizi essenziali e le tendenze del diritto sindacale*, in *RGL*, 9. ss.
- De Angelis** (1992), *Su recenti modifiche del procedimento di repressione del comportamento antisindacale e dei procedimenti cautelari*, in *RTDPC*, 1007.
- Garofalo** (1979), *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli.
- Garofalo** (1990).
- Ghera** (1990), *L'esecuzione diretta e indiretta nel diritto del lavoro*, in *Processo e tecniche di attuazione dei diritti*, a cura di Mazzamuto.
- Giugni** (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia sindacale intersindacale*, Milano.
- Giugni** (1967), *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del III congresso AIDLASS*, Milano.
- Giugni** (1985), *Concentrazione sociale e sistema politico in Italia*, in *DLRI*, 53.
- Lunardon-(Di Nunzio)** (1990), *La condotta antisindacale*, in *QDLRI*, 1989, n. 6.
- Magnani** (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *DLRI*, 687.
- Mengoni** (1985), *Gruppi organizzati e mediazione dei conflitti*, in *Diritto e valori*, Bologna.
- Rusciano-Santoro Passarelli** (1991), *Premessa in Lo sciopero nei servizi essenziali. Commentario alla legge 12 giugno 1990, n. 146*, Milano.
- Santucci** (1991), *Commento all'art. 7 in Lo sciopero nei servizi essenziali. Commentario alla legge 12 giugno 1990, n. 146*, Milano.
- Tosi** (1988), *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *DLRI*, 449.
- Tosi** (1990), *Statuto dei lavoratori e grande impresa*, in *DLRI*, 459.
- Treu** (1974), *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano.
- Treu** (1975), *Introduzione*, in *L'uso politico dello statuto dei lavoratori*, Bologna.
- Treu** (1984), *Una ricerca empirica sullo statuto dei lavoratori negli anni '80*, in *DLRI*, 520.
- Zoli** (1989).

Contratto collettivo e diritto di sciopero nell'esperienza comparata: il caso inglese e il caso tedesco

Guglielmo Burragato

Sommario

1. Introduzione. **2.** Il caso tedesco. **2.1.** Il sistema della contrattazione collettiva. **2.2.** Lo sciopero. **3.** Il caso inglese. **3.1.** La contrattazione collettiva. **3.2.** Lo sciopero. **4.** Considerazioni conclusive.

1. Introduzione.

Nel volgere un rapido sguardo comparatistico ai grandi temi dello sciopero e della contrattazione collettiva negli ordinamenti giuridici dei paesi ad economia industrializzata (1), e pur volendo limitare l'esame alla CEE, ci si rende anzitutto conto della difficoltà di pervenire a rigide classificazioni per gruppi delle singole realtà nazionali (2); troppe sono infatti le peculiarità dei singoli ordinamenti perché si possa giungere alla individuazione di denominatori comuni idonei a fungere da sicuri criteri discriminatori.

Anche in un simile contesto peraltro l'esame della situazione normativa di paesi quali la Gran Bretagna e la Germania non resta priva di interesse: per un verso infatti non sembra potersi negare che, almeno a grandissime linee, ciascuno dei due ordinamenti costituisca il punto di riferimento base per altri di rango per così dire minore (3); per l'altro l'analisi, sia pure sommaria, del quadro normativo vigente in materia di contrattazione collettiva e sciopero in paesi fortemente integrati con il nostro sotto il profilo strettamente economico, può senz'altro suscitare spunti utili alla migliore comprensione della portata delle peculiarità dell'ordinamento italiano.

Infine, come potrà constatarsi Germania e Gran Bretagna offrono rispetto alla materia delle relazioni industriali risposte normative spesso radicalmente opposte di modo che la conoscenza dei due ordinamenti vale senz'altro a costituire un ottimo presupposto per una introduzione alla teoria generale delle relazioni collettive.

note

(1) Si vedano p. es. VENEZIANI, "Stato e autonomia collettiva - Diritto sindacale comparato", Cacucci, Bari, 1986; nonché AA.vv. "Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies", Kluwer, 1990, trad. it. "Diritto e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato", a cura di M. Biagi e R. Blainpain, Maggiolini, Rimini, 1991.

(2) Di recente, ma solamente con riguardo alla disciplina dello sciopero e limitatamente all'area CEE, propongono di distinguere tra ordinamenti che riconoscono il diritto di sciopero a livello costituzionale (Italia, Francia, Spagna e Portogallo), ordinamenti che lo regolamentano a livello di legge ordinaria o di elaborazione giurisprudenziale (Belgio, Paesi Bassi, Danimarca, Grecia e Germania), e ordinamenti che non prevedono espressamente alcun diritto di sciopero (Gran Bretagna ed Irlanda), TOSI e LUNARDON, "Lo sciopero in Europa", in *DPL*, 1993, p. 2056.

(3) Tale può dirsi l'ordinamento della Germania federale per quelli degli altri paesi "nordici" dell'Europa continentale (Danimarca e Olanda p. es.); mentre l'ordinamento inglese costituisce il naturale referente di quello irlandese: v. nota che precede.

Il caso inglese e il caso tedesco
 Guglielmo Burrigato

2. Il caso tedesco.

2.1. Il sistema della contrattazione collettiva.

Anche in Germania, come nel nostro paese, si ritiene che una vera e propria garanzia costituzionale al diritto delle parti sociali alla contrattazione collettiva possa essere desunta in via implicita dal riconoscimento costituzionale del principio di libertà sindacale (4). Nell'ordinamento tedesco, a differenza che in quello italiano la contrattazione collettiva riceve peraltro anche una specifica regolamentazione legislativa ordinaria. La disciplina fondamentale in materia è costituita dal *Tarifvertragesgesetz* del 1949, modificato nel 1969 (5). Tale legge individua anzitutto i soggetti legittimati alla stipulazione di contratti collettivi, e cioè esclusivamente i sindacati dal lato dei lavoratori, i singoli imprenditori o le organizzazioni imprenditoriali dal lato datoriale (6). La assenza nella legge di una espressa definizione di sindacato o associazione sindacale ha posto la questione della legittimazione negoziale di gruppi spontanei di lavoratori: questa peraltro può dirsi ormai risolta in senso negativo dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale, la quale, sul presupposto che requisito necessario per il riconoscimento della legittimazione negoziale collettiva sia il possesso, da parte del soggetto candidato, di certi requisiti minimi di obiettiva rappresentatività, onde si renda possibile un razionale funzionamento del sistema di contrattazione, ha escluso che rientrino nel campo di applicazione del principio di libertà sindacale fissato dal III° comma dell'art. 9 della *Grundgesetz* le aggregazioni spontanee di lavoratori, non istituzionalizzate nella forma giuridica dell'associazione: alle stesse è stata conseguentemente negata la legittimazione alla stipulazione di contratti collettivi (7). In tal modo è posto il principio del monopolio sindacale nella gestione delle relazioni industriali (si vedrà come alla titolarità esclusiva in capo al sindacato del potere negoziale faccia riscontro analogo esclusiva titolarità del diritto di sciopero), che costituisce la caratteristica fondamentale del sistema tedesco delle relazioni industriali.

Una prima conseguenza della limitazione del diritto alla contrattazione in favore delle sole organizzazioni sindacali istituzionali consiste nel carattere notevolmente centralizzato dei livelli negoziali: e infatti piuttosto rari sono i contratti collettivi di livello aziendale, mentre la gran parte della produzione contrattuale è rappresentata dai contratti collettivi nazionali di categoria e dai contratti collettivi territoriali di categoria (8).

Analogamente a quanto accade nel nostro ordinamento, anche in Germania il contratto collettivo è inderogabile in senso peggiorativo per il lavoratore da parte del contratto

note

(4) Sancita dal 3° comma dell'art. 9 della *Grundgesetz* (Costituzione) del 1949, secondo cui "il diritto di associarsi per la tutela ed il miglioramento delle condizioni economiche e lavorative è garantito ad ognuno ed ad ogni professione. Gli accordi che limitano o cercano di impedire questo diritto sono nulli, e tutti i provvedimenti rivolti a tale scopo sono illegittimi". Nel 1968, con l'introduzione della c.d. "legislazione di emergenza", fu aggiunta alla norma, su iniziativa sindacale, la previsione che i provvedimenti di emergenza non potessero "essere indirizzati contro i conflitti di lavoro che sono condotti dalle associazioni di cui alla prima frase del presente comma, volti alla tutela ed al miglioramento delle condizioni economiche e lavorative »: da tale previsione aggiuntiva la dottrina ricava la conferma del riconoscimento del diritto allo sciopero (v. *infra*).

(5) Per una visione generale del diritto del lavoro e delle relazioni industriali in Germania si veda WEISS, "Labour Law and Industrial relations in the Federal Republic of Germany", Kluwer, 1987.

(6) V. art. 2 *Tarifvertragsgesetz*.

(7) V. "Francia, Germania, Gran Bretagna, Italia, Spagna. Analisi comparata del quadro giuridico delle relazioni industriali", ricerca a cura dell'ALAR diretta da L. Spagnuolo Vigorita, 1992, parte; VIII, pag. 21. Della specifica definizione dei requisiti minimi di rappresentatività richiesti per il conseguimento della legittimazione negoziale si è occupata in concreto la Corte Federale del Lavoro. Per questa il primo requisito è dato senz'altro dal *carattere stabile* dell'organizzazione e dalla sua *forma necessariamente associativa*, non ritenendosi in grado di garantire il buon funzionamento del sistema contrattuale, ed in particolare il rispetto del contratto collettivo nel corso della sua vigenza (cioè di esercitare i c.d. doveri di "pace" ed "influenza", per cui v. *infra*) le organizzazioni libere create ad hoc per una determinata trattativa. Ulteriori requisiti minimi di rappresentatività sono costituiti dalla *genuinità* del soggetto sindacale (di qui il divieto di sindacati di comodo), la sua *diffusione* sul territorio ovvero entro un determinato settore produttivo, la sua *indipendenza politica* ed il suo *carattere democratico*; v. *op. loc. cit.*

(8) Gli "accordi di lavoro" aziendali possono avere ad oggetto esclusivamente materie non regolate ai livelli contrattuali superiori: v. "Francia, Germania, Gran Bretagna...", cit., pag. 23. Va rilevato peraltro come, pure se astrattamente possibile, sia in concreto del tutto assente la contrattazione a livello interconfederale: v. WEISS, SMITIS AND RYDZY, "The settlement of labour disputes in the Federal Republic of Germany", in "Industrial Conflict resolution in market economies", Kluwer, 1989, p. 94.

individuale di lavoro, con automatico inserimento nello stesso contratto individuale delle clausole del contratto collettivo illegittimamente derogate.

Non diversamente che nel nostro ordinamento si pone anche il problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo: in linea di principio esso riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro intercorrenti tra lavoratori e datori di lavoro iscritti alle rispettive associazioni firmatarie del contratto (salva come detto per le aziende la possibilità di porsi esse stesse direttamente come parti del contratto collettivo); il *Tarifvertragesetz* prevede però un particolare meccanismo per il conferimento di efficacia "erga omnes" al contratto collettivo, mediante una dichiarazione di efficacia generale pronunciata dal Ministro Federale del Lavoro ovvero dai Ministri dei vari Lander, in relazione alla diversa sfera territoriale di applicazione del singolo contratto considerato. Condizione preliminare per l'ottenimento di tale dichiarazione di efficacia generalizzata è che almeno il 50% di tutta la forza lavoro rientrante nel campo di applicazione geografico o settoriale del contratto considerato sia dipendente da datori di lavoro per i quali lo stesso contratto già possiede forza vincolante: è necessario inoltre che l'estensione dell'efficacia soggettiva del contratto sia ritenuta di "pubblico interesse". La procedura per l'estensione dell'efficacia del contratto si apre ad istanza di uno dei soggetti collettivi contraenti (esclusa dunque ancora una volta, la iniziativa del singolo lavoratore o di gruppi non sindacalizzati); la decisione circa l'estensione è presa a maggioranza semplice da una Commissione composta di tre membri per ciascuna delle contrapposte organizzazioni di vertice cui appartengono i soggetti collettivi stipulanti (9).

Quanto alle materie oggetto della contrattazione collettiva, tradizionale è la distinzione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto ("obligatorischer oder normativer teil") (10): la prima è costituita dalle previsioni volte alla regolamentazione dei singoli contratti individuali di lavoro su cui il contratto collettivo si propone di incidere (salari, orario di lavoro, ferie, diritti sindacali, sospensione e risoluzione del rapporto, ecc.); la seconda attiene invece alle clausole poste dalle parti collettive al fine di regolare i rapporti tra di esse intercorrenti, e dunque idonee a far sorgere diritti e obblighi giuridicamente sanzionabili direttamente in capo ai soggetti collettivi (obblighi di consultazione periodica, regolamentazione di organismi paritetici, ed in genere tutte le previsioni finalizzate alla disciplina della gestione collettiva del contratto durante il corso della sua vigenza).

Tra le obbligazioni più importanti comprese nella parte obbligatoria del contratto collettivo vanno senz'altro annoverati il dovere delle parti contraenti di adoperarsi presso i rispettivi associati affinché applichino correttamente il contratto collettivo (c.d. "dovere di influenza") e soprattutto quello, connesso al precedente, di pace sindacale (11), in virtù del quale, il sindacato contraente è tenuto a non dare corso all'azione diretta (cioè allo sciopero) durante il periodo di vigenza del contratto (12).

È appunto in questa materia che si riscontrano le distinzioni più notevoli dell'ordinamento tedesco rispetto a quello italiano: mentre infatti secondo l'opinione da tempo nettamente prevalente nella dottrina del nostro paese (13) dalla stipulazione del contratto collettivo non potrebbe per ciò solo farsi discendere alcun implicito impegno del sindacato a rinunciare all'esercizio dell'azione diretta durante il periodo di vigenza dello stesso contratto, proprio un simile obbligo è considerato connaturale alla stipulazione del contratto collettivo nell'ordinamento tedesco.

Si ritiene infatti che dalla stipulazione del contratto collettivo discenda automaticamente in capo al sindacato un vero e proprio dovere di pace ("Friedenpflicht") "relativo", e cioè il

Il caso inglese e il caso tedesco
Giulio Burrigato

note

(9) Osservano come tale meccanismo consenta a ciascuna delle parti di esercitare un vero e proprio diritto di veto all'estensione dell'efficacia del contratto WEISS, SIMITIS E RYDZY, in "The settlement of labour disputes in the federal Republic of Germany", cit. Kluwer, 1989, p. 96.

(10) Distinzione introdotta proprio dalla dottrina tedesca agli inizi del secolo: v. LOTHMAR, "Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches", Lipsia, 1902 e SINZHEIMER, "Der korporative Arbeitsnormenvertrag", Lipsia, 1907.

(11) Sul quale si veda da ultimo ALES, "L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggiori paesi della Comunità europea", *Dir. Lav.*, 1992, I, p. 324.

(12) Si consideri in proposito che in Germania i contratti collettivi vengono stipulati quasi esclusivamente a tempo determinato, anche se la Legge del 1949 consente la possibilità di stipulazione del contratto a tempo indeterminato. Successivamente alla scadenza del termine, e fino alla conclusione del contratto nuovo, è espressamente prevista l'ultrattività del contratto scaduto (TVG, § 4.5).

(13) V. per tutti GIUGNI, "Diritto Sindacale", Bari, 1992.

Il caso inglese e il caso tedesco
 Guglielmo Burrigato

divieto di ricorso alla azione diretta nel periodo di vigenza del contratto relativamente alle materie che hanno formato oggetto di regolamentazione nel contratto stesso (14).

È opportuno rilevare in proposito come in Germania, a differenza di quanto prevalentemente accaduto nel nostro paese, la questione del dovere di pace relativo implicito non sia impostata nei termini della sussistenza o meno, in ogni contratto collettivo di una implicita clausola di tregua, e cioè in termini di interpretazione della volontà presunta delle parti collettive contraenti; al contrario il dovere relativo di pace sindacale è considerato nell'ordinamento tedesco come effetto essenziale ed ineludibile del contratto collettivo, in quanto inerente alla sua stessa natura: tant'è che viene unanimemente considerata nulla la eventuale clausola pattizia con la quale le parti tendessero ad escluderlo.

Simile atteggiamento è il riflesso della costruzione teorica prevalente in Germania, secondo la quale la stessa ragion d'essere del riconoscimento statutale del potere delle parti collettive di stabilire regole per la disciplina dei rapporti di lavoro risiederebbe nella opportunità di meglio garantire in tal modo la pace sociale (15): ragion per cui l'obbligo relativo di pace sindacale viene ad essere considerato come attinente alla stessa causa del contratto collettivo, cioè alla sua funzione economico sociale (non a caso si parla sovente di "*Ordnungsfunktion*" del contratto collettivo): sicché, a ben vedere, neppure sembra corretto, con riguardo all'ordinamento tedesco, che il dovere relativo di pace sia metodologicamente classificato quale semplice elemento eventuale della parte c.d. "obbligatoria" del contratto collettivo.

Non v'è chi non veda in proposito la notevole differenza con quanto accade in Italia, ove è pressoché pacifico che per l'introduzione nel contratto collettivo di un'obbligo di pace relativo sia necessaria una implicita o esplicita manifestazione di volontà dei contraenti (cioè una vera e propria clausola di tregua), e che comunque le parti collettive siano senz'altro libere di procedere alla stipulazione di contratti collettivi i quali non precludano in alcun modo il successivo ricorso all'azione diretta, cioè allo sciopero, anche nel corso della vigenza del contratto ed in merito alle stesse materie che hanno costituito l'oggetto della sua regolamentazione (16).

2.2. Lo sciopero.

Le caratteristiche del sistema tedesco della contrattazione collettiva dianzi tratteggiate, ed in particolare proprio la appena descritta funzionalizzazione del sistema contrattuale collettivo a scopi di controllo dell'ordine e della pace sociali, si riflettono fortemente sulla disciplina giuridica dello sciopero (17).

Come già accennato la sussistenza del diritto di sciopero nell'ordinamento tedesco si ricava anch'essa dalla norma di cui al III° comma dell'art. 9 della *GrundGesetz*, in particolare nella previsione aggiunta con la legislazione d'emergenza del 1968, secondo la quale i provvedimenti di emergenza contemplati nella stessa legislazione non possono "essere indirizzati contro i conflitti di lavoro condotti dalle associazioni di cui alla prima frase del presente

note

(14) È altresì riconosciuta, in via teorica, la possibilità di clausole pattizie che contemplino un vero e proprio dovere "assoluto" di pace sindacale, cioè non limitato alle materie regolate con il contratto, ma esteso a qualsiasi tipo di azione diretta per un certo periodo di tempo: non risulta peraltro che in concreto un simile tipo di clausola sia mai stato inserito in un contratto collettivo, v. WEISS, SIMITIS E RYDZY, "*The settlement of labour disputes in the federal republic of Germany*", Kluwer, 1989, p. 95. Va precisato peraltro come la giurisprudenza tedesca tenda a dare una interpretazione alquanto estensiva dell'obbligo di pace relativo, che viene sempre più considerato operante non solo nei riguardi delle materie espressamente regolate dal contratto collettivo vigente, ma anche nei confronti di quelle non espressamente contemplate dal contratto che possano tuttavia ritenersi ad esso "intimamente connesse": si vedano ArbG di Stuttgart del 23 marzo 1988 e ArbG di Frankfurt am M. del 21 gennaio 1988, citate alla nota 13 da ALES, "*L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggiori paesi della Comunità Europea*", in *Dir. Lav.*, 1992, I, p. 327.

(15) V. La dottrina citata da ALES, *op. loc. cit.*, p. 327, nota 12; come si può constatare non mancano, anche di recente, voci contrarie all'orientamento dominante.

(16) Si potrebbe dire, generalizzando, che nell'ordinamento tedesco la contrattazione collettiva, riconosciuta in quanto strumento di pacificazione sociale, e cioè come valore strumentale a fini di ordine pubblico in senso lato, goda di una garanzia costituzionale di rango inferiore a quella posseduta nel nostro paese, ove la tendenza, sulla scorta delle previsioni degli artt. 2 e 39, 1° comma della Cost., è invece quella di riconoscere nella contrattazione collettiva non un valore meramente strumentale, ma un valore in sé. In altri termini in Germania la contrattazione collettiva avrebbe valore di strumento d'ordine, nel nostro paese valore di libertà collettiva.

(17) Per una visione d'insieme, ricca in particolare di riferimenti giurisprudenziali, si veda T. BLANKE, "*Il diritto di sciopero nei servizi pubblici nella R.F.T.*", in *DLRI*, 1988, p. 493.

comma (cioè le associazioni sindacali), volti alla tutela del miglioramento delle condizioni economiche e lavorative”.

Diversamente da quanto si è visto in relazione al contratto collettivo, manca per lo sciopero una precisa disciplina legislativa. A tale mancanza ha supplito la giurisprudenza della Corte Federale del Lavoro la quale nel corso degli anni ha provveduto ad individuare, in maniera anche assai minuziosa (18), una lunga serie di limiti e vincoli all'esercizio del diritto.

Punto di partenza fondamentale di tale penetrante opera di regolazione giurisprudenziale è costituito dall'affermazione del carattere funzionale del diritto di sciopero rispetto al sistema della contrattazione collettiva: “il diritto di sciopero è garantito solo nella misura in cui esso sia assolutamente necessario a tutelare l'efficacia funzionale del sistema di contrattazione collettiva” (19).

Prima conseguenza di una simile affermazione pregiudiziale è la negazione dello sciopero per motivi politici (20), in quanto tipicamente non rientranti nell'oggetto della contrattazione collettiva.

Inoltre, poiché il riconoscimento del diritto di sciopero mira a garantire il più efficiente funzionamento del sistema di contrattazione collettiva e, come già visto, l'art. 2 del *Tarifvertragesetz* riconosce la legittimazione negoziale in tale materia alle sole associazioni sindacali, alle medesime associazioni è riservato anche l'esercizio del diritto di sciopero: con la conseguenza che sono ritenuti illegittimi, e fonte di responsabilità per organizzatori e partecipanti, gli scioperi attuati da unioni spontanee di lavoratori (21).

Altra conseguenza della stretta subordinazione dello sciopero al sistema della contrattazione è che esso può riguardare esclusivamente materie disciplinabili mediante il contratto collettivo; sicché, p. es., non si può scioperare a sostegno di rivendicazioni attinenti alle materie della codeterminazione o dell'ordinamento aziendale interno, considerate estranee alla competenza della contrattazione.

È evidente inoltre, in un simile sistema, che la controparte diretta dello sciopero deve anche essere la destinataria delle richieste degli scioperanti, nel senso di avere la giuridica possibilità di esaudirle; di qui il divieto dello sciopero di solidarietà, ed in genere delle azioni di disturbo rivolte non contro il datore di lavoro, ma verso soggetti terzi (clienti, fornitori, ecc.).

Il più importante limite al diritto di sciopero è peraltro quello discendente dal già descritto dovere relativo di pace gravante sul sindacato durante la vigenza del contratto collettivo: nel corso della vigenza di un contratto collettivo non può essere proclamato uno sciopero che abbia ad oggetto le materie contemplate dallo stesso contratto (anche non espressamente: v. nt. 14 che precede).

In definitiva l'unico sciopero di fatto consentito viene ad essere quello mirante ad ottenere il rinnovo del contratto collettivo scaduto, ovvero il raggiungimento di un accordo in merito a materie che non siano state oggetto di contrattazione collettiva in precedenza. Anche in questi casi non si deve tuttavia ritenere che l'esercizio del diritto di sciopero vada esente da limiti e restrizioni.

Il sostanziale riconoscimento dello sciopero agli esclusivi fini del sostegno della trattativa contrattuale fa sì che esso vada anzitutto assoggettato ai principi generali della lealtà e buona fede nella conduzione delle trattative precontrattuali, con conseguente divieto degli scioperi a sorpresa, dell'occupazione d'azienda, del picchettaggio ed in genere di ogni forma

Il caso inglese e il caso tedesco
Giulio Burrigato

note

(18) V. TOSI-LUNARDON, “Lo sciopero in Europa”, in *DPL*, 1993, p. 2056.

(19) BLANKE, “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici nella RFT”, in *DLRI*, 1988, p. 496; e posto che il sistema della contrattazione collettiva e a sua volta fortemente funzionalizzato, come già detto, ad esigenze di controllo e pacificazione sociale, si può ben intendere sin d'ora la rilevanza dei limiti introdotti dalla giurisprudenza tedesca all'esercizio del diritto di sciopero.

(20) Laddove nei motivi politici rientrano anche le ragioni di protesta nei confronti dello Stato relativamente a materie attinenti di lavoro e l'occupazione. Nel marzo 1986 i Giudici del Lavoro di Coblenza, Monaco di Baviera, Amsberg e Bochol inibirono con provvedimenti d'urgenza l'effettuazione di brevi scioperi di protesta proclamati dai sindacati per sollecitare l'introduzione di riforme alla Legge sulla promozione dell'occupazione.

(21) Si discute in realtà se la stessa titolarità del diritto di sciopero appartenga al sindacato, o invece al lavoratore che può esercitarlo solo con il consenso del sindacato: ma la questione assume scarso rilievo pratico, dal momento che è comunque pacifico che il diritto non possa essere esercitato senza il consenso del sindacato, cui è conseguentemente riconosciuto un monopolio di fatto del diritto stesso: v. TOSI-LUNARDON, “Lo sciopero in Europa”, in *DPL*, 1993, p. 2056.

Il caso inglese e il caso tedesco
 Guglielmo Burrigato

di ostacolo nei confronti dei non aderenti allo sciopero, ovvero dei nuovi lavoratori assunti dall'azienda per proseguire le lavorazioni interrotte a causa dello sciopero (22).

Il ricorso allo sciopero è inoltre consentito solo quale "estrema ratio", dopo il fallimento di tentativi "pacifici" di accordo; ciò in ossequio alla nota dottrina della "adeguatezza sociale" ("Sozialadaquanz") secondo la quale la legittimità dello sciopero deve misurarsi di volta in volta in relazione al rapporto dei costi e benefici sociali che la sua attuazione appare in grado di determinare (23). Recentemente la rigidità del fondamentale principio della "ultima ratio" è stata alquanto attenuata, mediante il riconoscimento della legittimità dei c.d. "scioperi di avvertimento" ("Warnstreik"), cioè brevi scioperi effettuati nel corso delle trattative al fine di dimostrare alla controparte il grado di compattezza e combattività dei lavoratori (24). È interessante notare come la Corte Federale del Lavoro abbia fondato il riconoscimento della legittimità di tal genere di scioperi sulla base delle stesse teorie del la massimizzazione dell'efficienza del sistema della contrattazione collettiva ed in genere del grado di pacificazione e controllo sociali: essa ha infatti ritenuto che il "Warnstreik", contribuendo esso stesso a rendere le parti del conflitto collettivo meglio edotte circa la reale combattività dei lavoratori, razionalizzerebbe la trattativa contrattuale, facilitando una sua più rapida conclusione (25).

Nel caso di scioperi illegittimi per violazioni di alcuno dei limiti poc'anzi descritti i sindacati ed i loro iscritti sono esposti a pesanti azioni di responsabilità ad opera dei datori di lavoro: gli scioperanti in particolare sono soggetti al rischio del licenziamento in tronco; i sindacati, in solido con gli scioperanti, sono ritenuti responsabili degli eventuali danni arrecati alla produzione.

Non sembra peraltro che vi sia un frequente ricorso da parte datoriale all'azione di risarcimento dei danni nei confronti degli autori dello sciopero illegittimo (mentre non si conoscono dati in materia di licenziamento dei partecipanti): in genere la parte datoriale non pretende la soddisfazione materiale, ma si limita a chiedere l'accertamento della illegittimità dello sciopero e la inibizione in via di urgenza della sua prosecuzione (26) così ottenendo rapidamente una efficace paralizzazione dell'azione della controparte.

La soggezione dei lavoratori e delle associazioni sindacali a pesanti azioni di responsabilità per sciopero illegittimo, tanto più in presenza di una disciplina di esclusiva matrice giurisprudenziale che rende obiettivamente incerti i confini legali del legittimo esercizio del diritto (27), ha spinto la Corte Federale del Lavoro ad elaborare alcune presunzioni miranti a tutelare gli scioperanti, soprattutto nei casi di scioperi la cui legittimità deve obiettivamente considerarsi dubbia: così si presume che lo sciopero proclamato da un sindacato abbia ad oggetto la regolazione delle condizioni economiche e lavorative e non invece obiettivi politici; inoltre, in linea generale, in caso di obiettivo dubbio lo sciopero proclamato da un sindacato si presume legittimo.

3. Il caso inglese.

3.1. La contrattazione collettiva.

Il sistema di relazioni industriali presente in Gran Bretagna assume caratteristiche per molti

note

(22) V. BLANKE, "Il diritto di sciopero nei servizi pubblici nella RFT", DLRI, 1988, p. 498.

(23) Padre della dottrina della Sozialadaquanz va considerato il NIPPERDEY, in HUECK-NIPPERDEY, "Lehrbuch des Arbeitsrecht", Berlino-Francoforte, 1955, II, p. 641. Va sottolineato come pressoché tutti i limiti giurisprudenziali all'esercizio del diritto di sciopero siano stati ricavati dalle corti tedesche mediante l'utilizzo di un armamentario concettuale mutuato dalla teoria della "adeguatezza sociale", e cioè facendo a ricorso a concetti quali la "proporzionalità" degli svantaggi reciproci derivanti dall'azione diretta, ovvero, più recentemente, quali la "parità" degli stessi.

(24) Il primo riconoscimento giurisprudenziale della legittimità del WARNSTREIK risale alla sentenza 17 dicembre 1976 della Corte Federale riportata da BLANCKE, *op. cit.*, pag. 497.

(25) Ulteriori limiti generali al diritto di sciopero sono costituiti dal divieto di sciopero per i pubblici funzionari e dal divieto di sospensione di lavorazioni urgenti o indifferibili: v. Blanke, *op. cit.*, p. 498.

(26) V. ALES, "L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei principali paesi della Cee", in *Dir. Lav.*, 1992, p. 335, nt. 43.

(27) Lamenta tale incertezza BLANKE, "Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali nella RFT", DLRI, 1988, p. 500. Si pensi p. es. al principio della "ultima ratio", la cui valutazione nei casi concreti non può che essere rimessa alla discrezionalità dei singoli magistrati.

versi assolutamente peculiari rispetto a quelli degli altri paesi dell'Europa continentale ed in particolare proprio della Germania (28).

Mentre infatti il sistema tedesco è tradizionalmente considerato il più esemplare modello di contratto sul c.d. "statica", quello inglese rappresenta il sistema c.d. "dinamico" per eccellenza (29).

A differenza che in Germania la materia della contrattazione collettiva è priva di alcuna disciplina specifica di matrice legale (30) o giurisprudenziale, e risulta regolata dalle consuetudini e dalle prassi stratificatesi nei decenni.

Non sono previsti rinnovi contrattuali a scadenze prefissate, né criteri formali di verifica della effettiva rappresentatività dei soggetti che si candidano alla negoziazione; la contrattazione ha carattere continuo e permanente, nel senso che ciascuna singola questione che si presenti nel tempo è suscettibile di essere in qualsiasi momento sottoposta ad esame e risolta da parte dei soggetti collettivi autolegittimatisi sulla base degli effettivi rapporti di forza e del reciproco riconoscimento di rappresentatività (31).

Assai importante in un tal genere di sistema è la fissazione delle regole procedurali che governano il permanente confronto tra le parti; ed in proposito è significativo rilevare come in passato (per la precisione nella seconda metà degli anni 70) la stessa legge sia intervenuta in vario modo a sostegno di un simile sistema di "continuous bargaining": si pensi p.es. all'Employment Protection Act del 1975, istitutivo dell' ACAS, (Advisory Conciliation and Arbitration Service), organismo paritetico cui era devoluto sia il compito di emettere "raccomandazioni" circa i soggetti sindacali da considerare realmente "rappresentativi" ai fini negoziali, sia quello di dirimere controversie e conflitti collettivi ad ogni livello (da quello nazionale a quello aziendale), così costituendo una sorta di sede istituzionale di contrattazione collettiva permanente (32).

Conseguenza per molti versi necessaria di un meccanismo di relazioni industriali "dinamico" del tipo di quello descritto è il suo alto tasso di informalità, soprattutto a livello di contrattazione aziendale: ed infatti poco importa la posizione di precise regole scritte destinate a durare nel tempo, delle quali si possano individuare con precisione la portata e i confini, quando è chiaro che ciascuna delle parti contrapposte è libera di rimetterle in qualsiasi momento in discussione e di pervenire ad un nuovo (temporaneo) assetto di interessi sulla base dei mutati rapporti di forza (33).

Altra tipica caratteristica del sistema inglese di contrattazione collettiva, perfettamente aderente al suo carattere dinamico ed informale, è la mancanza di efficacia giuridica del contratto collettivo (34). In base alla disposizione di cui all' art. 18 della Trade Union and

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burragato

note

(28) In generale sulle caratteristiche dell'ordinamento gius-lavoristico inglese si veda il classico KAHN-FREUND, "Labour and the Law", Stevens and Sons, London, 1983.

(29) Per una distinzione di massima tra i due tipi sistemi di relazioni industriali si veda VENEZIANI, "Stato e Autonomia Collettiva. Diritto sindacale comparato", Cacucci, Bari, 1986, p. 87 e ss. La distinzione tra modelli statici e dinamici di contrattazione collettiva risale peraltro a Khan Freud, "Intergroups conflicts and their settlement", Stevens and Sons, London, 1978, p. 53.

(30) Salvo quanto si dirà oltre con riferimento alla recente legislazione restrittiva degli ultimi governi conservatori.

(31) Il problema della rappresentatività è stato per anni risolto attraverso la prassi delle note clausole di "closed shop" ed "union shop", in virtù delle quali si preclude l'assunzione ovvero si impone il licenziamento di lavoratori non iscritti al sindacato dominante nell'azienda considerata. Da ultimo pare che anche tali prassi sono state poste in crisi ad opera della legislazione "tatcheriana" (v. *infra*).

(32) I poteri di questo organismo sono stati peraltro ridotti dalla legislazione degli anni '80, v. *infra*.

(33) Esempio il caso dello sciopero dei minatori nel 84-85, in occasione del quale le Corti negarono tutela al tentativo sindacale di utilizzare per la soluzione del conflitto un meccanismo arbitrale previsto nel contratto collettivo che era stato ruscato dalla parte datoriale: v. il *NcB v. Num* case, citato da WEDDERBURN, DEAKIN, McKENDRICK in "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", in *DLRI*, 1989, p. 535, nt. 174.

(34) Su cui si veda in generale WEDDERBURN, "The worker and the law", 1986, 350-354. La common law colloca il contratto collettivo ("collective agreement") nella categoria degli "unenforceable agreements", che si contrappone a quella dei "contracts" veri e propri, e cioè degli accordi muniti della sanzione del diritto, nell'ambito del generalissimo concetto di "agreement" (accordo). Questa peculiarità si spiega storicamente con il fatto che il collective agreement è stato inizialmente considerato come privo di causa ("consideration"), requisito essenziale per la giuridicità di una convenzione (salvo che la stessa non sia consacrata in una forma solenne). La "consideration" non corrisponde pienamente alla nostra causa; essa richiede che alla base di ogni contratto giuridicamente efficace vi sia uno scambio ("bargain"); può essere approssimativamente tradotta con "corrispettività". La assenza di "consideration" vale ad escludere dal novero dei "contracts" gli atti di liberalità non solennizzati ed in genere tutte le convenzioni dia cui scaturiscano obbligazioni a carico di una sola parte; il contratto collettivo è stato fatto rientrare in quest'ultima categoria almeno sino agli anni 60, quanto è incominciata a maturare la colpevolezza dell'idoneità del "collective agreement a far sorgere delle obbligazioni in capo al

Il caso inglese e il caso tedesco
Giugliemo Burragato

Labour Relationship Act (TULRA) del 1974, confermata dall'art. 179 del Trade Union and Labour Relationship (Consolidation) Act del 1992, i contratti collettivi non sono infatti vincolanti per legge, salvo diversa disposizione scritta dei contraenti (35).

Pressoché mai una simile manifestazione di volontà viene peraltro inserita nel testo dell'accordo; più spesso può capitare di riscontrare affermazioni di stile di segno opposto, con le quali è precisato che il testo è "vincolante nell'onore e non inteso a far sorgere alcun obbligo legale" (36).

Mezzo idoneo a far acquisire una piena efficacia giuridica vincolante alle pattuizioni dell'accordo collettivo è la loro incorporazione nel contratto individuale di lavoro per effetto di implicita o esplicita manifestazione di volontà dei contraenti individuali. Anche in questo caso tuttavia si ritiene che le clausole recepite del contratto collettivo conservino la loro natura intrinseca, e possano venir meno a seguito della modifica della fonte collettiva che li disciplina (e dunque anche in ragione della disdetta unilaterale da parte datoriale). Va aggiunto che le sole clausole dell'accordo collettivo suscettibili di essere recepite nel contratto individuale di lavoro sono, come è evidente, esclusivamente quelle comprese nella "parte normativa" dello stesso accordo: ne consegue che nessuna possibilità di acquisizione di efficacia giuridica vincolante sussiste per le disposizioni concernenti la "parte obbligatoria" (37).

La strada comunemente praticata per pervenire all'applicazione di fatto della parte normativa del contratto collettivo ai rapporti individuali relativamente ai quali difetti una recezione implicita o esplicita del contratto collettivo, è costituita dalla qualificazione della disciplina collettiva in termini di "uso" o "consuetudine", come tale applicabile al contratto individuale di lavoro in via di integrazione, in base ai generali principi della Common Law (38).

È evidente come in un sistema del genere, vista la mancanza in linea generale di efficacia giuridica del contratto collettivo, neppure si possano porre problemi quali quello della sua efficacia giuridica soggettiva, ovvero della sua efficacia oggettiva nei confronti del contratto individuale di lavoro: la applicazione delle disposizioni collettive è rimessa, in linea di diritto, alla libera volontà delle parti; in linea di fatto agli equilibri dettati dai rapporti di forza, secondo una visione tradizionalmente liberistica del mercato del lavoro e del sistema delle relazioni industriali (39).

Tantomeno in un simile contesto si può porre la questione del dovere implicito di pace sindacale conseguente alla conclusione dell'accordo: come già detto questo, prima ancora che privo di giuridica vincolatività, è comunque suscettibile di essere posto in discussione subito dopo la sua conclusione sul piano dei reciproci rapporti di forza delle parti, sicché si può dire che rappresenti soltanto la momentanea cessazione del conflitto in atto, la "fotografia" di un equilibrio di forze transitorio, permanentemente suscettibile di alterazione (40). Non sono per

note

sindacato in quanto tale (la c.d. "parte obbligatoria"); ciò che non è basato tuttavia a vincere l'inerzia della tradizione.

(35) L'unico tentativo legislativo di conferire efficacia giuridica vincolante ai "collective agreements" risale all'Industrial Relations Act del 1971; il meccanismo, che prevedeva l'onere della registrazione a carico delle Trade Unions, fu boicottato in blocco da queste, con conseguente suo totale fallimento.

(36) W. WEDDERBURN, DEAKIN, Mc KENDRICK, "Il diritto del Lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", DLRI, 1989, 535.

(37) Nel già citato caso *NcB v. Num* del 1986 i singoli lavoratori, i cui contratti incorporavano espressamente tutti "quegli accordi nazionali e locali in vigore al momento", sostennero che, sebbene l'accordo collettivo non fosse invocabile in quanto tale dal sindacato, essi avevano diritto di vedersi applicati "uti singuli" alcune norme di consultazione collettiva prevista dallo stesso accordo per il caso di chiusura delle miniere; il giudice rigettò la richiesta ritenendo "alquanto inconcepibile" che il "meccanismo della contrattazione collettiva e della risoluzione delle vertenze di lavoro" fosse considerato legalmente vincolante "a seguito del ricorso di un singolo lavoratore", trattandosi di disposizioni "a dir poco inadatte" ad una recezione ad opera dei contratti individuali di lavoro: v. WEDDERBURN, DEAKIN, Mc KENDRICK, "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", DLRI, 1989, p. 536.

(38) Sul punto v. LIEBMAN, "Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna", RDL, 1979, in particolare a p. 614, ove si osserva come la contrattazione collettiva nel sistema inglese tenda appunto ad influire sui "customs", di modo che questi vengono a poco a poco identificati con essa: è chiaro come però ciò giovi all'applicazione delle sole disposizioni della contrattazione già di fatto invalse ed affermatesi nell'uso e nella tradizione, con esclusione delle clausole più "giovani".

(39) KHAN FREUND parla esplicitamente di "collective laissez faire" v. "Labour and the law", London, 1977, p. 52.

(40) V. in senso analogo LIEBMAN, "Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna", RDL, 1979, I, p. 604; nonché TIRABOSCHI, "Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto di lavoro", Modena, 1992, passim e in particolare alla p. 97.

contro del tutto sconosciute, soprattutto a partire dagli ultimi anni, le clausole di tregua sindacale (c.d. "no strike clause") (41).

Il quadro appena descritto non sarebbe infine completo se si omettesse di accennare alle assai rilevanti modifiche introdotte rispetto allo scenario tradizionale ad opera della legislazione conservatrice dell'ultimo decennio, che, pur essendosi per lo più concentrata sull'introduzione di limiti all'esercizio dell'azione sindacale di autotutela e dunque del diritto di sciopero (come si vedrà meglio *infra*), non ha mancato di incidere anche direttamente sul sistema della contrattazione collettiva.

Nell'ambito della loro politica anti-sindacale, tesa ad individuare nell'organizzazione e nell'azione sindacale una minaccia al libero sviluppo del mercato, i governi conservatori dell'ultimo decennio hanno attuato una paziente opera di demolizione dei sostegni legislativi alla contrattazione collettiva che erano stati introdotti dai precedenti governi: così nel 1982 è stata revocata la *Fair Wages Resolution* del 1946, che obbligava i vari ministeri della Corona a commissionare appalti ai soli datori di lavoro che corrispondessero ai loro dipendenti retribuzioni eque, in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di settore; nel 1980 è stata abrogata la "schedule 11" dell'*Employment Protection Act* del 1975, la quale consentiva, sia pure attraverso un meccanismo alquanto tortuoso e dopo l'esito negativo di un arbitrato obbligatorio, che fosse imposta, su richiesta delle "Unions", l'applicazione dei termini e delle condizioni di lavoro "generalmente applicati" a settori del mondo del lavoro non coperti dalle discipline collettive; sempre nel 1980 inoltre è stato revocato il già citato potere dell'ACAS di emettere raccomandazioni volte all'individuazione dei soggetti collettivi dotati di effettiva rappresentatività ai fini negoziali (42).

La innovazione maggiormente devastante nei confronti del tradizionale sistema anglosassone della contrattazione collettiva pare tuttavia dover essere riscontrata nella graduale soppressione della possibilità di stipulazione delle clausole di "closed shop" su cui fondava gran parte della efficienza del sistema stesso, coronata con l'*Employment Act* del 1988. Come è noto mediante l'inserimento nei contratti di lavoro di simili pattuizioni era possibile prevedere il divieto di assunzione (*pre-entry closed shop*) o l'obbligo di licenziamento (*post entry-closed shop*) dei lavoratori non appartenenti al sindacato "riconosciuto" come maggiormente rappresentativo dall'azienda; in tal modo veniva sbrigativamente (43) risolto il problema dell'individuazione dell'agente negoziale esclusivo per l'azienda considerata, e si rendeva concretamente possibile l'efficiente funzionamento del sistema di contrattazione "continua" che si è già cercato di delineare. Dopo l'*Employment Act* del 1988 il licenziamento di un lavoratore per la sua non appartenenza ad un determinato sindacato è illegittimo; ciò significa che è esclusa ogni forma di "post-entry closed shop", mentre è sostanzialmente svuotata di gran parte dell'efficacia anche l'eventuale clausola di "*pre-entry closed shop*" posto che, pur essendo ancora possibile il rifiuto di assunzione di lavoratori non iscritti, nulla più vieta che il lavoratore si iscriva al sindacato al momento dell'assunzione e si dimetta dallo stesso sindacato dopo qualche tempo, senza correre alcun rischio di licenziamento (44).

Non v'è chi non veda il relevantissimo impatto di una simile innovazione sul tradizionale sistema britannico delle relazioni collettive: si può forse a buon diritto parlare di un vero e proprio cosciente disegno di smantellamento dei meccanismi delle relazioni collettive, ispirato dal mai celato proposito di limitare al massimo ogni forma di manifestazione

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burragato

note

(41) V. ALES, "L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggiori paesi della CEE", *DL*, 1992, p. 339, nt. 55, ove si osserva come tal genere di clausole abbiano fatto la loro comparsa nel settore elettronico, sulla scorta di un'esperienza importata dalle multinazionali giapponesi e americane, in considerazione della raffinatezza dei processi produttivi informatici che impone la continua presenza del personale. Corrispettivo della "no strike clause" è generalmente la concessione di un rapporto di "closed shop", e la istituzione di procedure arbitrali per la soluzione delle controversie.

(42) V. WEDDERBURN, Mc KENDRICK e REAL, "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1980-1983)", *DLRI*, 1985, p. 901.

(43) Indubbiamente la clausole di closed shop costituiscono una grave limitazione della libertà sindacale individuale: proprio questa è stata la maggiore delle ragioni fatte valere dai fautori della sua abolizione, che in proposito hanno avuto buon gioco nel richiamare quanto previsto in materia delle varie convenzioni internazionali.

(44) V. WEDDERBURN, DEAKIN e Mc KENDRICK, "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", *DLRI*, 1988, p. 546, ove si riferisce che il governo conservatore avrebbe peraltro già annunciato l'intenzione di rendere illegali anche le forme di *pre-entry closed shop*.

Il caso inglese e il caso tedesco
 Guglielmo Burrigato

collettiva della dialettica socio economica, considerandosi la stessa come un freno allo sviluppo dell'economia e un limite della libertà individuale (45).

3.2. Lo sciopero.

Non esiste né è mai esistito nell'ordinamento inglese un diritto di sciopero positivamente riconosciuto. L'ordinamento britannico, attuata con il Conspiracy and Protection of Property Act del 1875 l'abolizione dell'incriminabilità penale dello sciopero, ha superato la fase della qualificazione dello sciopero come delitto, ma non è mai giunto alla elevazione dello stesso al rango di diritto, rimanendo fermo alla fase intermedia dello sciopero inteso come semplice libertà. Non si deve peraltro ritenere che simile peculiare situazione derivi da una mancata presa di coscienza collettiva dell'importanza della funzione sociale dello sciopero; la stessa giurisprudenza ha affermato in varie occasioni l'essenzialità di un "right of workmen to strike" ai fini di un efficace sistema di contrattazione collettiva (46): ciononostante le corti non hanno saputo, al di là delle affermazioni di principio, tradurre questo diritto sociale in un diritto legale riconosciuto dalla Common Law.

Prima conseguenza di un simile inquadramento dello sciopero sul piano del rapporto individuale di lavoro è che esso, riguardato ai termini della stretta Common Law, viene a costituire inadempimento, come tale legittimante il datore di lavoro a procedere al licenziamento (47). Unico limite alla libertà di licenziamento dei lavoratori scioperanti è quello della non discriminatorietà del licenziamento (48): vale a dire che il licenziamento sarà considerato legittimo ove riguardante tutti gli scioperanti, illegittimo ove anche uno solo degli scioperanti non venga licenziato, salvo che il datore di lavoro non riesca a dimostrare un fondato motivo per la "selezione" (49).

Di fatto, nella maggioranza dei casi, al termine dello sciopero i lavoratori riprendono servizio, senza opposizione da parte del datore di lavoro, che solo in ipotesi di estrema gravità fa uso del potere di licenziamento. È più probabile che la reazione datoriale allo sciopero si rivolga nei confronti delle Trade Unions organizzatrici o dei loro rappresentanti, piuttosto che contro i lavoratori partecipanti: e questa è senz'altro una delle ragioni per cui la legge non si è interessata se non sporadicamente degli effetti dello sciopero sui rapporti individuali di lavoro, mentre lo ha fatto con frequenza per regolare la responsabilità per atto illecito degli organizzatori delle attività sindacali.

La qualificazione dello sciopero in termini di inadempimento contrattuale costituisce infatti il presupposto perché il sindacato organizzatore dello sciopero o i suoi rappresentanti possano essere considerati civilmente responsabili in termini extracontrattuali (e cioè in base alla "Law of torts") per lo stesso inadempimento del singolo scioperante al contratto individuale di lavoro: benchè la Common Law riconosca il principio della relatività degli effetti contrattuali ("privity of contract", principio equivalente a quello posto dall'art. 1372 del nostro C.C.), in base al quale il contratto individuale di lavoro deve considerarsi in linea di principio impegnativo nei confronti dei soli diretti contraenti, esiste infatti nell'ordinamento inglese una lunga e radicata tradizione di tutela extracontrattuale del credito nei confronti dei terzi diversi dalle parti contrattuali, che con il loro comportamento tendano in qualche modo a causare l'inadempimento dei contraenti alle loro obbligazioni (50): sicché in base alla stretta Common Law i sindacati organizzatori di uno sciopero

note

(45) "I governi degli anni 80 non vedono alcun valore positivo in un sistema di negoziazione collettiva"; v. DAVIES, "Cambiamenti nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni 80", in *Lav. e Dir.*, 1991, p. 99.

(46) V. LORD WRIGHT, in *Coffer Hand Woven Harris tweed Co. v. Weitch*, 1942.

(47) La situazione anglosassone è unica nel contesto europeo, ove per il resto domina la costruzione dello sciopero come causa di "sospensione" del rapporto di lavoro: v. BETTEN, "The right to strike in Community Law", Amsterdam, 1985, p. 134. Si può dire che l'unica concessione alla dottrina della "sospensione" sia costituita in Gran Bretagna dalle previsioni dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, che ha riconosciuto a taluni fini la continuità nell'anzianità di servizio durante lo sciopero seguito dalla ripresa del rapporto.

(48) Introdotto con l'*Employment Protection Act* del 1975, che ha stabilito la illegittimità dei c.d. "selective dismissals".

(49) V. DAVIES, "Cambiamenti nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni 80", p. 98; è riconosciuto come fondato motivo di selezione quello della differente insistenza nello sciopero (sicché è consentito il licenziamento dei lavoratori che scioperano più a lungo ed il mantenimento in servizio dei colleghi meno "coccianti").

(50) Si tratta di quello che nel nostro ordinamento è individuato come il problema della "tutela esterna" del

ed i loro rappresentanti sono suscettibili di essere civilmente perseguiti sulla base di varie figure di illecito extracontrattuale in diverso modo attinenti con l'altrui inadempimento contrattuale (51).

Proprio per evitare un simile conseguenza e rendere possibile l'attività sindacale, il Parlamento, a partire dal 1906, ha provveduto a munire i sindacati di più o meno vaste immunità ("immunities") (52) dall'applicazione dei sopraesposti principi di Common Law (53).

Il più alto livello di tutela del sindacato nei confronti della responsabilità civile della Common Law fu raggiunto con la sec. 13 del *Trade Union and Labour Relations Act* (TULRA) del 1974, con quale venivano minuziosamente elencati tutti i casi di illecito civile ritenuti ipoteticamente applicabili al sindacato in occasione di una controversia collettiva di lavoro, e si stabiliva che chiunque se ne fosse reso responsabile "in previsione o in occasione di una controversia di lavoro" ("in contemplation or furtherance of a trade dispute") non avrebbe potuto essere per ciò perseguito. Veniva inoltre fornita una interpretazione autentica in senso fortemente estensivo della stessa nozione di "controversia di lavoro" utile ai fini della legge, nonché dei concetti di "previsione" e "occasione" della stessa controversia (54).

Le "immunities" legali così stabilite sono state fatte oggetto di una graduale ma profonda opera di erosione da parte della legislazione conservatrice dell'ultimo decennio (55): così con l'*Employment Act* del 1980 è stata abolita ogni immunità in relazione alle c.d. "secondary actions", cioè alle azioni attuate da lavoratori diversi dai dipendenti dell'imprenditore che è diretta parte in causa della "trade dispute" considerata (di qui la illegittimità dello sciopero di solidarietà); con l'*Employment Act* del 1982 è stata ridefinita la nozione di "trade dispute" in modo da escludere la legittimità dello sciopero politico, sono state escluse dall'ambito di applicazione delle immunità tutte le azioni volte a sostegno dei c.d. "Union membership agreements" (e cioè delle clausole di "closed shop"), ed è stata vietata ogni forma di picchettaggio che esuli dalla mera pacifica presenza nelle vicinanze del luogo di lavoro.

Ma la innovazione più rilevante è costituita senz'altro dal *Trade Union Act* del 1984 (56), in base alla quale l'azione di autotutela ufficiale, organizzata cioè da un sindacato, va esente dalle responsabilità nei limiti delle "immunities" vigenti solo se sia stata previamente

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burrigato

note

credito, affrontato dalla Corte di Cassazione nei celebri Superga e Meroni. Nella Common Law lo spazio di tutela esterna del credito è tradizionalmente molto più ampio di quello riconosciuto dagli ordinamenti continentali.

(51) Si deve considerare che il diritto inglese della responsabilità extracontrattuale è costituito da un sistema chiuso di singole figure di illeciti ("torts"), analogo ad un sistema penale, nel quale difettano le clausole generali del tipo di quella del nostro art. 2043 c.c. I *torts* che nel tempo sono stati utilizzati dalle corti per colpire l'attività sindacale sono stati la "civil conspiracy" (accordo di più persone per causare ad un terzo una illegittima perdita economica), l'"intimidation" (minaccia tendente a cagionare danno al minacciato o ad un terzo), l'"inducing breach of contract" (induzione all'altrui inadempimento contrattuale), e più di recente, l'"interference with business by unlawful means", figura di tort dalla ancora incerta configurazione. Per una descrizione approfondita di tale materia si veda SIMPSON, "Trade Union Immunities", London, 1986.

(52) La tutela delle Unions attraverso il sistema delle immunità dalla applicazione della "tortious liability", e la persistente assenza di ogni forma di tutela legale nei confronti del singolo lavoratore scioperante, ha fatto ritenere che mentre non può parlarsi di un vero e proprio "rigetto strike", si deve riconoscere l'esistenza di un "right to organise ti strike", v. Mc FARLAN, "The right to strike against the government", 1981.

(53) L'intervento legislativo volto ad istituire nuove "immunities" in favore delle unions è sempre stato attuato in risposta a pronunzie della autorità giudiziaria che individuano nuove figure di "torts", non coperte delle preesistenti immunità, idonee a colpire l'attività sindacale: tipico è il caso del *Trade Union Act* del 1965, emanato a seguito della pronuncia della *House of Lords* nel celebre caso *Rookes v. Bernard* dell'anno precedente, al fine di estendere l'ambito di operatività della immunità fino a ricomprendervi anche il tort di "intimidation", che i giudici avevano provveduto ad utilizzare per pervenire alla condanna di un rappresentante sindacale nel caso citato. Si può dire che, almeno fino agli anni 80, il Parlamento inglese si sia posto come paladino dell'attività sindacale, perennemente esposta agli attacchi della giurisprudenza tradizionale depositaria dei valori moderati della "middle class" espressi nella *Common Law*. Lo scenario, come si dirà è radicalmente mutato a partire dagli anni "tatcheriani". Si veda ancora SIMPSON, "Trade Union Immunities", London, 1986.

(54) La frase "in contemplation or furtherance of a trade dispute" è presente in realtà in tutte le previsioni di legge che a partire dal primo 900 garantiscono al sindacato qualche immunità dall'applicazione del diritto comune; con espressione divenuta celebre essa venne definita come la "golden formula" (formula aurea) del sindacalismo britannico da WEDDERBURN NEL 1965.

(55) Per cui v. SIMPSON, "L'autotutela collettiva nel settore pubblico in Inghilterra: il quadro legale e sindacale", in *DLRI*, 1988, 527 e ss.; DAVIES, "cambiamenti nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni 80", in *Lav. e Dir.*, 1991, p. 85 e ss.

(56) Per cui v. BIAGI, "Sindacato democrazia e diritto. Il caso inglese del Trade Union Act 1984", Milano, 1986.

199

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burrigato

approvata con una votazione a scrutinio segreto dalla maggioranza dei lavoratori interessati; il referendum deve aver luogo entro quattro settimane dalla decisione del sindacato di effettuare l'azione di lotta, e riguarda i soli iscritti cui verrà rivolto l'invito ad astenersi dal lavoro. A partire dall'entrata in vigore dell'Employment Act del 1988 è previsto che la scheda della votazione contenga obbligatoriamente le parole seguenti: "Se prendi parte allo sciopero o ad altre forme di lotta puoi essere considerato inadempiente ai tuoi obblighi derivanti dal contratto di lavoro" (57). Il mancato rispetto dell'obbligo di votazione preventiva in ogni aspetto, anche solo formale, fa risorgere in tutta la sua pienezza la responsabilità civile del sindacato per lo sciopero, con conseguente possibilità per datori di lavoro, terzi danneggiati dallo sciopero ed anche iscritti al sindacato dissenzienti, di ottenere un "injunction" in via di urgenza che inibisca l'inizio o la prosecuzione della agitazione, esponendo così i partecipanti e gli organizzatori dell'azione al rischio di una condanna per il reato di "contempt of court" (sorta di "oltraggio alla Corte") ed al sequestro del patrimonio per il caso di inottemperanza (58). È evidente il limite notevolissimo che un tal genere di previsione viene a costituire per l'efficacia dell'azione sindacale (59), e la neppure troppo velata insita minaccia alla stessa esistenza del sindacato, nella misura in cui si tendono a favorire (o meglio a meno sfavorire) le forme di azione collettiva spontanee e non "ufficiali" rispetto a quelle proclamate in sede sindacale.

Che nel disegno politico conservatore in materia di relazioni industriali sia presente anche il proposito di destabilizzare quanto più possibile l'autonomia sindacale, in ossequio a convinzioni di stampo neolibérale circa la opportunità di una decisa rivalutazione in tutti i campi della dimensione individuale nei confronti di quella collettiva, è del resto indubbio: si pensi che in base all'Employment Act del 1988 è stata varcata anche la soglia della insindacabilità delle decisioni interne dell'associazione sindacale, non più libera di sanzionare disciplinatamente o espellere i propri iscritti sulla base delle proprie previsioni statutarie, che possono essere ora valutate nel merito dall'autorità giudiziaria e disapplicate ove si riscontrano che siano volte all'adozione di sanzioni contro iscritti dissenzienti rispetto alle iniziative di "industrial pressure" propuginate dai dirigenti: il che ad alcuno è apparso in contrasto rispetto ai generali principi di libertà di associazione, consacrati in convenzioni internazionali cui la Gran Bretagna aderisce (60).

4. Considerazioni conclusive.

La breve panoramica condotta sugli ordinamenti di due grandi partners europei dell'Italia in materia di contrattazione collettiva e sciopero induce ad alcuni spunti finali.

Anzitutto il grado di eterogeneità delle discipline inglese e tedesca tra di loro e di entrambe nei confronti di quella italiana, appare tutt'ora assai elevato: per quanto concerne in particolare il caso inglese può addirittura parlarsi di una sorta di sua incommunicabilità con gli altri ordinamenti europei, posto che la disciplina del fenomeno delle relazioni industriali si vale in quella nazione di concetti e categorie assolutamente disomogenee rispetto a quelle consuete agli operatori continentali (si pensi al sistema delle "immunities", al mancato riconoscimento del diritto di sciopero e dell'efficacia giuridica del contratto collettivo). In tale situazione può risultare comprensibile la prudenziale esclusione delle materie dello

note

(57) V. WEDDERBURN, DEAKIN e MC KENDRICK, "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", *DLRI*, 1989, p. 549.

(58) Lamenta il fatto che le sanzioni per l'inottemperanza all'obbligo di votazione preventiva si risolvano nel blocco dello sciopero, piuttosto che nell'obbligo di effettuazione del "ballot", DAVIES, in "Cambiamenti nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni 80", in *Lav. e Dir.* 1991, p. 85. Lo stesso autore lamenta pure che l'inottemperanza all'obbligo di preventivo del ballottaggio possa essere fatto valere anche da terzi esterni al sindacato (come il datore di lavoro), invece che dai soli iscritti dissenzienti, il che si pone in contraddizione con la proclamazione dei fautori della riforma secondo i quali questa dovrebbe servire a "restituire il sindacato ai lavoratori": ma, come è evidente, scopo ultimo delle nuove leggi, neppure troppo celato, è molto semplicemente quello di porre quanti più vincoli sia possibile all'azione collettiva.

(59) Difatti recentemente, e soprattutto in occasione dello sciopero nelle miniere del 1984-1985, si è avuta una enorme proliferazione di azioni civili nei confronti dei sindacati per pretese violazioni all'obbligo di ballottaggio preventivo: in alcuni casi lavoratori iscritti al sindacato dissenzienti nei confronti dell'azione di sciopero sono giunti ad ottenere in via di urgenza l'inibizione nei confronti del sindacato dal versare ai colleghi scioperanti le quote degli appositi fondi di solidarietà previste statutariamente.

(60) V. WEDDERBURN, DEAKIN e MC KENDRICK, in "Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)", in *DLRI*, 1989, p. 548.

sciopero, della libertà sindacale e della serrata dalla competenza comunitaria, che è stata operata dallo stesso Protocollo di Maastricht (61): mentre possono apparire utopistiche le speranze che il medesimo Protocollo mostra di riporre nel progetto di un futuro sistema di contrattazione collettiva europea (62).

— Volendo cercare di sintetizzare il differente spirito che informa i due sistemi di relazioni industriali stranieri qui sommariamente esaminati si può dire che nel caso tedesco la “ratio” di fondo che anima l’intero meccanismo della negoziazione collettiva sia costituita dalla sua finalizzazione a scopi di controllo del conflitto e di garanzia della pace sociale; scopi che sono raggiunti mediante la imposizione di un vero e proprio monopolio sindacale nella gestione del sistema (che favorisce il controllo sul conflitto, impedendo sue esplosioni di carattere spontaneistico), la fissazione in via collettiva di condizioni e termini dei contratti individuali di lavoro non suscettibili di essere posti in discussione per un tempo certo, a prescindere dalla loro eventuale mutata rispondenza alle variabili condizioni del mercato e degli effettivi rapporti di forza tra le parti (obbligo di pace relativo), la previsione di stringenti limiti all’esercizio del diritto di sciopero (teoria della “ultima ratio”) (63).

Nel sistema inglese (stando alla versione tradizionale, anteriore alle riforme tatcheriane), l’esigenza di tutela dell’ordine sociale, pur non del tutto trascurata (si pensi alla responsabilità extracontrattuale delle Unions per la organizzazione delle azioni di autotutela), appare posta in secondo piano rispetto a quella di consentire al sistema della negoziazione collettiva di determinare liberamente ed in qualunque momento i giusti termini e le condizioni dei contratti individuali di lavoro, in base alle fluttuanti condizioni di mercato e di conseguente forza contrattuale tra le parti: così il legislatore tradizionalmente si astiene dal porre una disciplina puntuale per la regolamentazione del rapporto individuale di lavoro, preferendo rimetterla al “continuous bargaining” delle parti collettive, ritenute maggiormente qualificate a registrare i segnali del mercato e ad operare i continui aggiustamenti che questo richiede: ciò che avviene mediante accordi spesso informali e normalmente privi di termine finale (e addirittura di efficacia giuridica vincolante, poichè la sanzione della forza contrattuale è sufficiente a garantirne il rispetto), secondo un meccanismo in qualche modo assimilabile a quello di una grande “borsa valori”, ove i “prezzi” delle merci trattate mutano continuamente nel tempo in un verso e nell’altro (64). Il nostro ordinamento si caratterizza in maniera a sua volta peculiare rispetto ad entrambi gli ordinamenti stranieri considerati (pur nella indubbia maggiore affinità con l’ordinamento tedesco, per quanto attiene alle categorie giuridiche ed allo strumentario concettuale utilizzato).

La differenza determinante sembra consistere nel fatto che mentre sia in Germania che in Gran Bretagna, per quanto in forme e modi radicalmente differenti, la contrattazione collettiva e lo sciopero sono riconosciuti come strumenti per il perseguimento di determinati scopi di pubblico interesse (l’ordine socio-economico e la corretta determinazione dei salari e delle condizioni lavorative secondo le leggi di mercato), nel nostro paese i valori della libertà e attività sindacale sono tutelati in quanto tali, e cioè come libertà individuali da valersi in forma collettiva, attraverso le quali si compie la realizzazione dell’individuo-lavoratore, e si realizza la compensazione della sua disegualianza sostanziale nei confronti delle forze detentrici del capitale (65).

Il caso inglese e il caso tedesco
Giulio Burrigato

note

(61) V. TOSI-LUNARDON, “Lo sciopero in europa”, in *DPL*, 1993, p. 2056.

(62) Su cui v. SCHNORR, “I contratti collettivi in una Europa integrata”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, n. 3 del 1993.

(63) Sembra che lo scopo di pacificazione sociale possa considerarsi effettivamente raggiunto nel sistema tedesco. Lo stesso BLANKE, in “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici della RFT”, in *DLRI*, 1988, p. 500, pur partendo da posizioni fortemente critiche nei confronti del sistema, avvertito come eccessivamente penalizzante per i diritti sindacali dei lavoratori, dichiara espressamente che “... si deve tuttavia ammettere che il sistema di contrattazione collettiva della RFT. “funziona”: si sciopera meno che in altri dell’Europa occidentale, lo Stato non interferisce quasi mai direttamente nelle trattative contrattuali... il grado di proselitismo, di combattività e di benessere finanziario dei sindacati è elevato...” Non sappiamo peraltro se simili considerazioni possano ritenersi valide tutt’ora, alla luce dei noti mutamenti politici ed alla grave crisi economica degli ultimi 3/4 anni.

(64) Con la legislazione conservatrice degli ultimi anni non può certo dirsi che sia venuta meno la fiducia della idoneità del libero mercato a determinare le condizioni dei rapporti di lavoro. Non è il mercato in quanto tale ad essere sottoposto a critica, quando piuttosto il suo essere “collettivo”. Di qui la tendenza per la rivalutazione della contrattazione individuale, assecondata del resto dai processi di deindustrializzazione in atto, cui consegue la progressiva scomparsa della grande fabbrica come luogo di aggregazione sindacale tradizionale.

(65) Afferma espressamente “... la negazione dello sciopero come diritto di libertà e manifestazione politica dei lavoratori...” in Germania, BLANKE, in “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici nella RFT”, in *DLRI*, 1988, p. 500.

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burrigato

Si comprende allora perchè il nostro sistema di contrattazione collettiva si differenzi sia da quello tedesco che da quello inglese nel senso di una decisa maggiore tutela della azione sindacale. Si può dire che esso si nutra in parte sia di principi tratti da un sistema di contrattazione statica del genere di quello tedesco, sia di elementi tipici dei sistemi "dinamici" di stampo anglosassone, ma comunque nel segno di un esplicito favore per l'azione dei lavoratori e delle loro organizzazioni, in quanto i vincoli della "staticità" sono riservati alla parte datoriale, mentre le libertà del "dinamismo" sono prerogativa delle organizzazioni dei lavoratori: così il datore di lavoro italiano è tenuto all'applicazione del contratto collettivo sino al termine di scadenza esattamente come un datore di lavoro tedesco, e cioè senza potersene sottrarre in ragione di un sopravvenuto mutamento delle condizioni di mercato e dei rapporti di forza: altrettanto non accade invece per la sua controparte sindacale che secondo l'orientamento dominante, non è tenuta ad attendere la scadenza del termine del contratto collettivo per avanzare nuove rivendicazioni sulle materie che hanno formato oggetto di pattuizione, e ciò anche facendo ricorso all'azione diretta, così come accade nei sistemi dinamici di tipo anglosassone. Il carattere "unilaterale" della libertà del ricorso all'azione diretta durante la vigenza del contratto è ulteriormente accentuato nel nostro ordinamento dalla presenza di una norma qual'è quella contenuta nell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, che non trova riscontro negli ordinamenti stranieri esaminati (66), e che costituisce uno strumento idoneo a consentire al sindacato "debole" sotto il profilo dei rapporti di forza effettuali di reagire efficacemente a eventuali tattiche della parte datoriale di disdetta "di fatto" (mediante la disapplicazione sistematica) delle disposizioni collettive anteriormente alla loro scadenza.

Ulteriori conseguenze caratteristiche della qualificazione dei diritti sindacali in termini di vere e proprie libertà individuali effettuata dal nostro ordinamento, in confronto a quanto accade in Germania e Gran Bretagna, sembrano individuabili nel riconoscimento del diritto di sciopero in termini notevolmente più ampi di quanto non accada nei due ordinamenti stranieri considerati (si pensi in particolare allo sciopero politico ed allo sciopero di solidarietà, per non parlare dei vincoli posti allo stesso sciopero contrattuale dalla giurisprudenza tedesca e dalla nuova legislazione tatcheriana, v. supra), nonchè dalla inesistenza di un'obbligo di "intermediazione" sindacale per l'esercizio da parte del singolo lavoratore dei diritti attinenti la sfera collettiva, a differenza di quanto si è visto accadere in Germania.

Sotto il profilo più squisitamente tecnico-giuridico, e con riferimento specifico al contratto collettivo, non si può poi fare a meno di notare come sia l'ordinamento tedesco che quello britannico sembrino richiedere, ai fini del riconoscimento della giuridica efficacia dell'accordo collettivo, un supporto "causale" comunque più consistente di quello ritenuto comunemente sufficiente nell'ordinamento italiano: è infatti, come si è potuto constatare, il tradizionale disriconoscimento di efficacia vincolante del contratto collettivo da parte del diritto inglese deriva proprio da un supposto suo difetto di "consideration" (cioè di causa, intesa nel senso di "corrispettivo"), essendo stato il contratto stesso tradizionalmente qualificato come accordo con obbligazioni a carico di una sola parte, come tale non tutelabile dalla Common Law (v. nt. 34 che precede); l'ordinamento tedesco dal suo canto impone l'obbligo di pace relativo come elemento causale irrinunciabile del contratto collettivo, pena la perdita della funzione economico-sociale di pacificazione in relazione alla quale esso è riconosciuto dall'ordinamento statuale; mentre nel nostro paese, secondo l'orientamento nettamente prevalente, è "causa" sufficiente a rendere giuridicamente vincolante l'impegno datoriale conseguente alla stipulazione del contratto collettivo, la semplice astensione sindacale dalla prosecuzione del conflitto collettivo in essere al momento della stipulazione stessa, senza che sia necessaria anche l'assunzione di un analogo obbligo di "pace" per il futuro.

Per concludere, un'ultima considerazione suggerita dalla esperienza della legislazione antisindacale dei governi conservatori britannici degli ultimi quattordici anni. Non sembra più possibile, a questo punto, qualificare il fenomeno come passeggero; ci si chiede allora se la scarsa resistenza che sta incontrando il disegno di destabilizzazione a tappe forzate del tradizionale sistema inglese delle relazioni industriali non debba essere imputata a ragioni strutturali, quali appunto il già rilevato maggiore grado di "deindustrializzazione" dell'economia britannica rispetto a quelle dei partners continentali. Se così fosse ci si dovrebbe

(66) Ove, come si è potuto constatare, il ricorso all'azione giudiziale in via di urgenza nel corso delle controversie collettive di lavoro è più frequentemente attuato dalla parte datoriale che non da quella sindacale.

anche chiedere, fatte tutte le dovute proporzioni del caso, se l'attuale scenario inglese non possa riflettere quelli futuri di altri paesi dell'Europa continentale nei quali il processo di deindustrializzazione non é ancora entrato nella fase acuta.

Il caso inglese e il caso tedesco
Guglielmo Burrigato

Bibliografia

- AA.VV.** (1990), *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*, Kluwer, trad. it. *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato*, a cura di M. Biagi e R. Blanpain
- AA.VV.** (1992), *Francia, Germania, Gran Bretagna, Italia, Spagna. Analisi comparata del quadro giuridico delle relazioni industriali*. Ricerca a cura dell'ALAR diretta da L. Spagnuolo Vigorita, Milano.
- Ales** (1992), *L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei paesi della Comunità Europea*, in *DL*, I, 324.
- Betten** (1985), *The right to strike in Community law*, Amsterdam.
- Biagi** (1986), *Sindacato, democrazia e diritto; Il caso inglese del Trade Union Act 1984*, Milano.
- Blanke** (1988), *Il diritto di sciopero nei servizi pubblici nella R.F.T.*, in *D.L.R.I.*, 493.
- Davies** (1971), *Cambiamenti nella legislazione sul conflitto industriale in Gran Bretagna negli anni 80*, in *LD*, 99.
- Giugni** (1992), *Diritto sindacale*, Bari.
- Liebman** (1979), *Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna*, in *RDL*, I, 604.
- Mc Farlane** (1981), *The right to strike against Government*.
- Kahn Freund** (1983), *Labour and the Law*, Londra.
- Kahn Freund** (1978), *Intergroups conflicts and their settlement*, Londra.
- Schnorr** (1993), *I contratti collettivi in un Europa integrata*, in *RIDL*, n. 3.
- Simpson** (1984), *Trade Union Immunities*, Londra.
- Simpson** (1988), *L'autotutela collettiva nel settore pubblico in Inghilterra: il quadro legale e sindacale*, in *DLRI*, 527.
- Tiraboschi** (1992), *Prospettive e problemi in tema di risoluzione e recesso nel contratto di lavoro*, Modena.
- Tosi Lunardon** (1993), *Lo sciopero in Europa*, in *D.P.L.*, 2056.
- Veneziani** (1986), *Stato e autonomia collettiva - Diritto sindacale comparato*, Cacucci, Bari.
- Wedderburn** (1986) *The worker and the law*.
- Wedderburn, Deakin, McKendrick** (1989), *Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)*, in *DLRI*, p. 535.
- Weiss** (1986), *Labour law and industrial relations in the federal republic of Germany*, Kluwer.
- Weiss, Simitis e Rydzy** (1989), *The settlement of labour, disputes in the Federal Republic of Germany*, in *Industrial conflicts resolution in market economies*, Kluwer.

Abbreviazioni

| | |
|----------------------|---|
| <i>AC</i> | Archivio civile |
| <i>AI</i> | L'amministrazione italiana |
| <i>AL</i> | Actualidad laboral |
| <i>AppNDI</i> | Appendice al Novissimo Digesto Italiano |
| <i>AP</i> | Azienda pubblica |
| <i>AR</i> | Arbeitsrecht |
| <i>AS</i> | Le assicurazioni sociali |
| <i>AsS</i> | L'assistenza sociale |
| <i>ASQ</i> | Administrative Science Quarterly |
| <i>Asap Not</i> | Asap Notizie |
| <i>BBTC</i> | Banca, borsa e titoli di credito |
| <i>BCLR</i> | Bulletin of Comparative Labour Relations |
| <i>B&L</i> | Banca e lavoro |
| <i>CI</i> | Contratto e impresa |
| <i>CJE</i> | Cambridge Journal of Economics |
| <i>CLLJ</i> | Comparative Labour Law Journal |
| <i>Contr</i> | Contrattazione |
| <i>DCInt</i> | Diritto commerciale internazionale |
| <i>DD</i> | Democrazia e diritto |
| <i>DE</i> | Diritto dell'economia |
| <i>D&L</i> | Critica del diritto del lavoro |
| <i>DFall</i> | Diritto fallimentare |
| <i>DG</i> | Diritto di giurisprudenza |
| <i>DH</i> | Dalloz Hebdomadaire |
| <i>DL</i> | Il diritto del lavoro |
| <i>DLab</i> | Derecho laboral |
| <i>DocLab</i> | Documentación laboral |
| <i>DLRI</i> | Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali |
| <i>DPL</i> | Diritto e pratica del lavoro |
| <i>DPLOro</i> | Diritto e pratica del lavoro, serie oro |
| <i>DR</i> | Diritto delle relazioni industriali |
| <i>DS</i> | Droit Social |
| <i>EIRR</i> | European Industrial Relations Review |
| <i>EL</i> | Economia e lavoro |
| <i>ELR</i> | European Labour Review |
| <i>Enc dir</i> | Enciclopedia del diritto |
| <i>Enc giur Trec</i> | Enciclopedia giuridica Treccani |
| <i>FA</i> | Foro amministrativo |
| <i>FI</i> | Foro italiano |
| <i>FP</i> | Foro padano |
| <i>GC</i> | Giustizia civile |

Abbreviazioni

| | |
|-----------------------|--|
| <i>GCCC</i> | Giurisprudenza completa della Cassazione civile |
| <i>GComm</i> | Giurisprudenza commerciale |
| <i>GCost</i> | Giurisprudenza costituzionale |
| <i>GI</i> | Giurisprudenza italiana |
| <i>GM</i> | Giurisprudenza di merito |
| <i>GPiem</i> | Giurisprudenza piemontese |
| <i>GTosc</i> | Giurisprudenza toscana |
| <i>GU</i> | Gazzetta ufficiale |
| <i>HRMJ</i> | Human Resource Management Journal |
| <i>ILJ</i> | Industrial Law Journal |
| <i>ILP</i> | Impresa lavoro e previdenza |
| <i>ILRR</i> | Industrial and Labor Relations Review |
| <i>IJCLL</i> | The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations |
| <i>IJCLLIR</i> | The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations |
| <i>Il progetto</i> | Il progetto |
| <i>IP</i> | Informatore Pirola |
| <i>IPrev</i> | Informazione previdenziale |
| <i>IRJ</i> | Industrial Relations Journal |
| <i>IRL</i> | Industrial Relations |
| <i>IRLJ</i> | Industrial Relations Law Journal |
| <i>IS</i> | Industria e sindacato |
| <i>I&S</i> | Impresa & Stato |
| <i>JIRS</i> | Japanese Industrial Relations Series |
| <i>JLB</i> | Japan Labor Bulletin |
| <i>LD</i> | Lavoro e diritto |
| <i>L'impresa</i> | L'impresa |
| <i>LI</i> | Lavoro informazione |
| <i>LPO</i> | Lavoro e previdenza oggi |
| <i>LR</i> | Le Regioni |
| <i>LS</i> | Le società |
| <i>L&S</i> | Labour and Society |
| <i>LSSoc</i> | Lavoro e sicurezza sociale |
| <i>L80</i> | Lavoro '80 |
| <i>MAC</i> | Massimario annotato della Cassazione |
| <i>MFI</i> | Massimario del Foro italiano |
| <i>MGC</i> | Massimario di Giustizia civile |
| <i>MGI</i> | Massimario della Giurisprudenza italiana |
| <i>MGL</i> | Massimario giurisprudenza del lavoro |
| <i>MLR</i> | Monthly Labor Review |
| <i>MO</i> | Mondoperaio |
| <i>MSCG</i> | Materiali per una storia della cultura giuridica |
| <i>NDI</i> | Novissimo Digesto italiano |
| <i>NGCC</i> | Nuova giurisprudenza civile commentata |
| <i>NGL</i> | Notiziario della giurisprudenza del lavoro |
| <i>NGiurL</i> | Notiziario giuridico del lavoro |
| <i>NLCC</i> | Le nuove leggi civili commentate |
| <i>NRS</i> | Nuova Rassegna Sindacale |
| <i>PD</i> | Politica del diritto |
| <i>PE</i> | Politica economica |
| <i>PS</i> | Prospettive sindacali |
| <i>PSoc</i> | Previdenza sociale |
| <i>QDLRI</i> | Quaderni di dir. del lavoro e delle rel. industriali |
| <i>QIS</i> | Quaderni di industria e sindacato |
| <i>QL</i> | Quaderni di diritto del lavoro |
| <i>QRIDL</i> | Quaderni della Rivista italiana di diritto del lavoro |
| <i>QRS</i> | Quaderni di rassegna sindacale |
| <i>QISFOL</i> | Quaderni ISFOL |
| <i>Quarantacinque</i> | Quarantacinque |

| | |
|------------------------|--|
| <i>RA</i> | Recht der Arbeit |
| <i>RAmmRI</i> | Rivista amministrativa della Repubblica italiana |
| <i>Rass. Dir. Civ.</i> | Rassegna di diritto civile |
| <i>Ras. Dir. pubb.</i> | Rassegna di diritto pubblico |
| <i>RCDP</i> | Rivista critica del diritto privato |
| <i>RDC</i> | Rivista di diritto civile |
| <i>RDComm</i> | Rivista di diritto commerciale |
| <i>RDEur</i> | Rivista di diritto europeo |
| <i>RDICL</i> | Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro |
| <i>RDImpr</i> | Rivista di diritto dell'impresa |
| <i>RDL</i> | Rivista di diritto del lavoro |
| <i>RDP</i> | Rivista del diritto processuale |
| <i>REDT</i> | Revista Espanola de Derecho del Trabajo |
| <i>RFI</i> | Repertorio del Foro italiano |
| <i>RGC</i> | Repertorio della Giustizia civile |
| <i>RGI</i> | Repertorio della Giurisprudenza italiana |
| <i>RGL</i> | Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale |
| <i>RI</i> | Relazioni industriali |
| <i>RIDC</i> | Revue Internationale de Droit Comparé |
| <i>RIDL</i> | Rivista italiana di diritto del lavoro |
| <i>RIDP</i> | Rivista italiana di diritto pubblico |
| <i>RIMP</i> | Rivista degli infortuni e malattie professionali |
| <i>RIPS</i> | Rivista italiana di previdenza sociale |
| <i>RISS</i> | Rivista italiana di scienze sociali |
| <i>RIT</i> | Revue international du travail |
| <i>RL</i> | Relaciones Laborales |
| <i>RSoc</i> | Rivista delle società |
| <i>RTDP</i> | Rivista trimestrale di diritto pubblico |
| <i>RTDPC</i> | Rivista trimestrale di diritto e procedura civile |
| <i>RTSA</i> | Rivista trimestrale di scienza amministrativa |
| <i>SImp</i> | Spazio impresa |
| <i>SL</i> | Sociologia del Lavoro |
| <i>SOrg</i> | Studi organizzativi |
| <i>SM</i> | Stato e mercato |
| <i>SS</i> | Sicurezza sociale |
| <i>ST</i> | Sociologie du Travail |
| <i>Tem</i> | Tem |
| <i>TE</i> | Travail et emploi |
| <i>TLG</i> | Toscana lavoro giurisprudenza |
| <i>TR</i> | Tem romani |

Notizie sugli autori

G. Burragato è collaboratore dell'Università degli Studi di Milano

M. Del Conte è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Pavia e collaboratore dell'Istituto di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Milano

F. Douglas Scotti è dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Pavia e collaboratore dell'Istituto di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Milano

M. Esposito è dottorando di ricerca in Diritto dei Rapporti Economici e di lavoro nell'Università di Napoli

L. Gaeta è professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Salerno

R. Gallo è psicologa del lavoro all'Istituto di

Psicologia della Facoltà Medica dell'Università di Milano e consulente ISMO (Interventi e Studi Multidisciplinari nelle Organizzazioni)

P. Gremigni è collaboratore dell'Università degli Studi di Milano

L. Guaglione è dottore di ricerca in Diritto del lavoro e collaboratore di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Milano

V. Leccese è dottore di ricerca in Diritto del lavoro

M.T. Salimbeni è dottore di ricerca in Diritto del lavoro

M. Tiraboschi è ricercatore dell'Università degli Studi di Modena e collaboratore dell'Università degli Studi di Milano