

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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



Diritto internazionale
e comparato
**La dimensione sociale
del mercato unico
europeo**

Ricerche
**Gruppi di imprese
e rapporto di lavoro**

Rassegne
**Giurisprudenza
comunitaria**

Giuffrè Editore

Diritto delle relazioni industriali

rivista della Associazione Lavoro e Ricerche -ALAR
anno 1 - numero 2 - luglio 1991

Indice

La dimensione sociale del Mercato unico europeo	pag.000	Diritto internazionale e comparato
Integrazione europea, dimensione sociale e cultura imprenditoriale: tre fattori inconciliabili? Riflessioni comparate sul caso Italia di <i>Marco Biagi</i>	pag.3	
La politica sociale nell'iniziativa della Commissione CEE: utopia o realtà? di <i>Massimo D'Antona</i>	pag.11	
La normativa spagnola di diritto del lavoro nella fase di sviluppo della dimensione sociale del Mercato Unico Europeo di <i>Elias Gonzales-Posada</i>	pag.15	
La dimensione sociale europea e il mercato del lavoro britannico post-thatcheriano di <i>Alan Neal</i>	pag.25	
La dimensione sociale del Mercato Unico Europeo: il caso francese di <i>Jacques Rojot</i>	pag.47	
L'impatto della dimensione sociale del Mercato Unico Europeo nella Repubblica Federale Tedesca di <i>Manfred Weiss</i>	pag.53	
Il lavoro atipico nelle Direttive CEE: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia di <i>Francesco Santoni</i>	pag.59	
Gruppi di imprese e rapporti di lavoro		Ricerche
Gruppi di imprese e rapporti di lavoro: spunti preliminari di <i>Raffaele De Luca Tamajo</i>	pag.67	
L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro di <i>Giuseppe Meliadò</i>	pag.73	
La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa di <i>Gisella De Simone</i>	pag.81	
Gruppi di impresa e diritto del lavoro: profili collettivi di <i>Anna Rita Tinti</i>	pag.95	
L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica di <i>Luca Guaglione</i>	pag.105	

Indice

Rassegne

Giurisprudenza	pag.
Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale <i>di Alberto Dal Ferro</i>	pag.117
Documenti	
Proposte di Direttiva CEE sul lavoro a tempo determinato e sul lavoro atipico	pag.129
Abbreviazioni	pag.133
Notizie sugli autori	pag.137

Integrazione europea, dimensione sociale e cultura imprenditoriale: tre fattori inconciliabili? Riflessioni comparate sul caso Italia (*)

Marco Biagi

Sommario

1. Premessa. **2.** Il fondamento strategico della dimensione sociale. **3.** Il fondamento istituzionale di diritto comunitario della dimensione sociale. **4.** La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali: fallimento o realismo? **5.** Effetti della dimensione sociale sulle relazioni industriali nazionali. **6.** Stato di recezione delle direttive ed influenza della giurisprudenza comunitaria. **7.** La tutela del lavoro atipico: un intervento "atipico"? **8.** Integrazione europea ed iniziativa imprenditoriale.

1. Premessa.

Le osservazioni che seguono non hanno altra ambizione se non quella di riflettere su alcuni spunti offerti dai rapporti presentati al Convegno organizzato da A.L.A.R. e Assolombarda su "La dimensione sociale del Mercato Unico Europeo". Non si tratta quindi né di una relazione introduttiva sulla situazione italiana né di un rapporto di sintesi. Queste note intendono solo rappresentare un contributo al dibattito, offrendo una chiave di lettura del caso italiano inquadrandolo nell'ambito dei più importanti Paesi comunitari (Germania, Francia, Gran Bretagna, Spagna).

2. Il fondamento strategico della dimensione sociale.

Già in altre occasioni (1) si è avuto occasione di discutere le ragioni che militano a favore di una dimensione anche sociale del mercato unico in vista del 1992. L'argomento ricorrente è comunque sempre quello del *social dumping*, una sorta di competizione scorretta al ribasso, cercando di risparmiare impropriamente sul costo del lavoro.

A tale proposito si sostiene che, sulla base dell'esperienza maturata durante i primi mesi successivi all'unificazione tedesca, l'argomento risulterebbe se non contraddetto, almeno ridimensionato (2). Infatti anche se l'annessione dei Länder corrispondenti al territorio dell'ex Repubblica Democratica Tedesca offre alla Germania Federale l'occasione storica di disporre di abbondante mano d'opera a basso costo, ciò non si risolve affatto in un elemento incentivante di nuovi investimenti dell'Ovest verso l'Est. La scarsa qualità delle infrastrut-

note

(*) I contributi compresi in questa sezione costituiscono gli Atti del convegno internazionale su "La dimensione sociale del Mercato Unico Europeo" tenuto a Milano il 14 gennaio 1991 su iniziativa di ALAR e ASOLOMBARDA. In fondo al fascicolo, nella sezione Documenti, sono pubblicati, allo scopo di facilitare la lettura delle relazioni nazionali, i testi provvisori, in lingua italiana, delle proposte di Direttiva oggetto di analisi nelle relazioni medesime.

(1) Cfr. M. Biagi, *La dimensione sociale del mercato unico*, in *DPL*, 1990, n. 45, p. 2808 ss.

(2) V. M. Weiss, *L'impatto della dimensione sociale del mercato unico nella Repubblica Federale Tedesca*, in questo fascicolo.

La dimensione sociale del mercato europeo: riflessioni comparate
Marco Biagi

ture sociali e l'instabilità politica sono fattori destinati a prevalere ed a scoraggiare diversificazioni strategiche di investimenti verso aree depresse.

Anche l'esperienza britannica ci consegna un fondamento assai diverso dell'Europa sociale. Il nuovo governo Major, fu presentato come più aperto ad entrare nel merito delle questioni comunitarie, senza fuorvianti tentazioni verso ideologismi thatcheriani (3), non sembra aver cambiato idea sul fatto che solo una consistente riduzione della disoccupazione può considerarsi l'unico obiettivo sociale da perseguire da parte dei 12 partners.

In realtà il semestre di presidenza italiana si è svolto all'insegna di convinzioni assai diverse, ancorché non alternative, rispetto a quelle appena riassunte. Il punto non è tanto quello che Paesi ad economie meno sviluppate, con inferiori tutele accordate al lavoro dipendente e quindi (non sempre però) con inferiori costi del lavoro, divengano terra di conquista da parte di imprese oggi insediate nei Paesi "forti". Da tempo si sa che sono anche altri fattori decisivi che orientano nella strategia degli investimenti. La cosa potrà far sorridere ma numerose ricerche empiriche hanno dimostrato che la concentrazione di investimenti giapponesi in Gran Bretagna è anche dovuta all'uso della lingua inglese ed alla larga diffusione del gioco del *cricket*.

E non si tratta nemmeno di mettere in discussione il fatto che tutti si debba perseguire una determinata lotta alla disoccupazione. Il problema è evidentemente *come* si possa intervenire nelle dinamiche del mercato del lavoro a livello europeo, specie coordinando gli sforzi a favore dell'inserimento dei giovani.

Tuttavia tutto questo non toglie che si profilino all'orizzonte dei pericoli che le imprese non meno delle organizzazioni sindacali dovrebbero temere. Ipotesi di "prestiti" di lavoratori nel settore delle costruzioni da parte di imprese-fantasma portoghesi a società francesi che li utilizzano sostenendo che si devono applicare i più bassi salari lusitani (nonché altre disposizioni meno garantistiche esistenti in quel Paese), fanno parte ormai non solo della realtà fattuale ma addirittura dell'esperienza giurisprudenziale della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (4). Una regressione o brutalizzazione di questo tipo non è evidentemente nell'interesse di nessuno. Agire senza scrupoli di sorta in materia sociale, dando luogo ad una sorta di "schiavismo" moderno avrebbe un effetto deflagrante sulla stessa concorrenza internazionale.

È dunque errato pensare che non servano nuove regole per dar corpo anche ad una dimensione sociale, oltre a quelle economica e monetaria. Pur senza porre troppo l'enfasi su questo profilo, il Governo italiano ha dato la sensazione (non si sa davvero quanto consapevole o inavvertita) di non condividere gli ideologismi neoliberalisti ad oltranza che predicano una politica di semplice astensione negli affari sociali a livello CEE. Nel caso del lavoro in appalto richiamato poco fa è evidente che occorrono nuove regole del gioco non solo a tutela dei lavoratori ma soprattutto delle imprese che si troveranno sempre più a competere nell'arena comunitaria. Ed i pericoli della distorsione della concorrenza non vengono evocati da circoli sindacali veterogarantisti. Sono al contrario evidenziati dai giudici di Lussemburgo che non possono davvero essere accusati di oltranzismo in materia sociale.

L'Italia è un paese che (salvo i problemi connessi all'attuazione delle direttive comunitarie di cui ci si occuperà più avanti) possiede un quadro istituzionale delle relazioni industriali definibile, quanto ad intensità di tutela del lavoro dipendente, "europeo". Certo, non c'è dubbio che molte cose dovrebbero essere modificate, soprattutto sul piano legislativo, ma il giudizio basato necessariamente anche su altre fonti, contrattazione collettiva e giurisprudenza specialmente, non può essere che quello appena formulato. Tuttavia in molte altre realtà nazionali non è così. Basta pensare al già citato Portogallo, all'Irlanda, alla Grecia, ma anche alla stessa Gran Bretagna dopo l'"ordine del mercato" nella sua accezione più brutale (5) ha già avuto modo di essere sperimentato. Davvero senza grandi successi ed a prezzo di squilibri sociali davvero insopportabili.

note

(3) Cfr. A. Neal, *Infondere una "dimensione sociale" al mercato del lavoro britannico post-thatcheriano*, in questo fascicolo.

(4) Cfr. Corte di Giustizia CEE (sesta sezione), sentenza del 27 marzo 1990 nel procedimento C-113/89 fra Società Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration, in *DPL*, n. 30/1990 con nota di M. Biagi, *Il lavoro in appalto nella CEE*.

(5) Cfr. S. Deakin, *Equality Under a Market Order*, in *ILJ*, vol. 19, n. 1, 1990, p. 1 ss.

3. Il fondamento istituzionale di diritto comunitario della dimensione sociale.

La dimensione sociale
del mercato europeo:
riflessioni comparate
Marco Biagi

Se dunque la "distorsione della competizione" è una nozione collegata dalla stessa giurisprudenza comunitaria alla dimensione sociale non si comprendono bene le ragioni dei critici di questa pur controversa impostazione istituzionale che, com'è noto (6), consentirebbe di legiferare in sede comunitaria aggirando l'ostacolo delle votazioni a maggioranza. L'argomento secondo cui allora tutte le differenziazioni nella disciplina del lavoro dipendente si risolverebbero in altrettanti casi di distorsione francamente non regge. Non a caso il Governo tedesco e gli stessi imprenditori che lo sostengono sono però lieti quando si allarga l'area di intervento comunitario a protezione della salute dei lavoratori in quanto verrebbero così generalizzati su scala continentale gli standards già esistenti in Germania prevenendo tentazioni di *social dumping* (7).

Del pari sembra ingeneroso sostenere che la Commissione, o, più precisamente, il Commissario per gli Affari Sociali, Signora Vasso Papandreu, avrebbero perso la propria credibilità, almeno sul piano procedurale, proprio allorché hanno scomposto la materia del lavoro atipico nei tre diversi segmenti (diritti e interessi dei lavoratori in senso stretto, distorsione della concorrenza, ambiente di lavoro) (8). Né vale richiamare la circostanza secondo cui anche altri Governi, oltre a quello britannico e comprendendo l'attuale presidenza di turno affidata al Lussemburgo, condividerebbero questo severo giudizio di scorrettezza procedurale. Anche perché non si comprende l'avversione alla regola delle votazioni a maggioranza quando si invoca l'esigenza di prevenire le distorsioni alla concorrenza, mentre si condivide questo principio ove riferito all'ambiente di lavoro, inteso peraltro in senso assai lato, ben al di là della semplice tutela della salute e sicurezza.

Forse non è trascurabile il fatto che studiosi indipendenti e di grande prestigio internazionale condividono la linea della Commissione (9). Ma ancora più importante è la presa di posizione della stragrande maggioranza del Parlamento europeo che ha assunto una posizione rispetto alla quale il metodo prescelto dalla Commissione appare soltanto compromissorio. Infatti quando furono sottoposte al suo vaglio le tre bozze di direttiva sul lavoro atipico fu proprio il Parlamento a ratificarne le due collegate con il principio a maggioranza, bocciando clamorosamente quelle soggette ancora alla regola dell'unanimità. Il rifiuto, sancito nella seduta del 24 ottobre 1990, nulla aveva a che fare con il contenuto. Il relatore, il socialdemocratico tedesco Heinke Salisch, sostenne la tesi secondo cui questioni attinenti alle condizioni di lavoro non possono mai essere sottratte alla regola della maggioranza. Diversa fu l'opinione del Commissario Papandreu, ciò che si è riflettuto poi nella scelta adottata dalla Commissione (10). Una scelta tutt'altro che radicale come si vede, anzi rispettosa della dinamica che si instaura all'interno del processo legislativo comunitario fra la Commissione, il Parlamento e il Consiglio. Altra cosa ancora è evidentemente argomentare sul piano politico circa l'opportunità di una revisione del Trattato di Roma in modo da cancellare il voto all'unanimità anche sulle questioni sociali.

Adesso si tratta di vedere se l'adozione come direttiva del testo sul lavoro atipico in materia di ambiente di lavoro significa o meno il rifiuto dell'impostazione procedurale della Commissione da parte del Consiglio. Al momento non si dispone ancora di elementi che possano consentire la formulazione di un giudizio in proposito.

4. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali: fallimento o realismo?

Quando venne approvata al vertice di Strasburgo, nel dicembre 1989, nessuno, anche fra i più fervidi sostenitori, pensava che su di essa si sarebbe costruito un diritto comune europeo

note

(6) V. per una rassegna del dibattito sul punto M. Biagi, *Importanti proposte al vaglio della CEE*, in *DPL*, 1990, n. 48, inserto.

(7) Come riferisce ancora M. Weiss, *L'impatto della dimensione sociale del mercato unico nella Repubblica Federale Tedesca*, in questo fascicolo.

(8) Cfr. A. Neal, *Infondere una "dimensione sociale" al mercato del lavoro britannico post-thatcheriano*, in questo fascicolo.

(9) V. per tutti E. Vogel-Polski, *Quel futur pour l'europe social apres le sommet de Strasbourg?*, in *DS*, 1990, n. 2, p. 221. In senso analogo v. l'intervento di M. D'Antona, *La politica sociale nell'iniziativa della Commissione CEE; utopia o realtà*, in questo fascicolo.

(10) Cfr. EEC, *Controversy surrounds draft atypical work Directives*, in *EIRR*, 1990, n. 203, p. 11.

La dimensione sociale del mercato europeo: riflessioni comparate
 Marco Biagi

del lavoro (11). In Italia nessuno si è mai francamente chiesto se si trattasse di un testo vincolante, come pare essere accaduto in Germania (12), non foss'altro per l'opposizione britannica che costringe a considerarla null'altro se non una (pur importante) dichiarazione di intenti, ulteriormente specificati nel Programma d'Azione reso noto dalla Commissione un anno fa.

A distanza di oltre un anno il lavoro preparatorio della Commissione è stato notevole ma in termini di direttive adottate dal Consiglio il numero è davvero esiguo e tutte (non casualmente) nell'area dell'ambiente di lavoro e quindi a maggioranza. Dunque un fallimento? Troppo presto per dirlo.

Certo il Governo italiano non ha mostrato quei segni di frustrazione ed impazienza, sentimenti che, si dice (13), siano propri di quello francese. Onestamente la presidenza italiana, già appesantita dall'inaspettato fardello della crisi del Golfo, si è concentrata ben di più sulle questioni connesse alla riforma politica e monetaria della Comunità. Tuttavia la scelta di sostenere la linea procedurale nel procedimento decisionale adottata dalla Commissione (14), già richiamata poco fa, testimonia il tentativo di giocare l'unica carta realisticamente vincente per fare avanzare di qualche passo la prospettiva della dimensione sociale. Poi quello che accadrà nell'era post-thatcheriana della storia comunitaria, se dall'insediamento del nuovo premier britannico deriveranno apprezzabili mutamenti di rotta, è materia più da indovini che da studiosi.

Un anno e mezzo è in verità troppo poco per formulare giudizi drastici di fallimento. Costituisce tuttavia un intervallo di tempo sufficientemente ampio per concordare sul fatto che gli ostacoli che si frappongono per realizzare una spazio sociale comunitario sono enormi, anche se non tutti riconducibili alle questioni procedurali unanimità-maggioranza già viste.

Il fatto è che fra il vertice di Strasburgo (dicembre 1989) e quello di Roma (dicembre 1990) sembra passato ben più di un anno. Oltre all'ombra sempre più minacciosa della guerra del Golfo, la transizione alla democrazia (difficilissima sul piano economico) dei paesi del centro Europa, la preoccupante instabilità sovietica, l'unificazione tedesca, hanno di fatto distratto l'attenzione dei vertici comunitari, Commissione e Consiglio, dalle questioni "interne" verso quelle "internazionali". Sotto l'urto degli eventi si è velocizzato il processo di costruzione di una politica estera comunitaria. Al contrario nulla è successo di simile per dare una spinta in avanti a quella sociale. Semmai è accaduto il contrario: il vento della recessione soffia ormai su tutta l'Europa e la storia recente (non solo italiana) ci insegna che non è certo questo il momento ideale per l'affermazione di nuove conquiste sul piano sociale.

La Carta di per sé non è certo un documento eversivo. Anzi, se una critica si può fare è che, almeno per i Paesi più avanti nella compagine comunitaria, essa non reca spunti autenticamente innovativi. Ma è questa, a ben vedere, la critica preferita di chi non vorrebbe mai realizzare nulla. In realtà non bisogna dimenticare che anche nel 1990 è continuato il proliferare delle "direttive-figlie" dopo la "direttiva-madre" (o meglio "direttiva-quadro") in materia di ambiente di lavoro del giugno 1989. E poi c'è quella sul lavoro atipico del dicembre scorso.

Certo è poco, anzi pochissimo, ma di più era difficile attendersi. È comunque soltanto nel secondo semestre del 1990 che la Commissione è riuscita a presentare le bozze di direttive. Oltre a quelle sul lavoro a tipico, val la pena ricordare che saranno presto oggetto di discussione quella in materia di orario di lavoro, di tutela della lavoratrice madre, di forma della prova nel rapporto di lavoro, ed infine la bozza sulle forme di rappresentanza dei dipendenti nelle società o nei gruppi organizzati a livello comunitario ai fini della informazione e consultazione dei dipendenti stessi. Difficile fare previsioni in proposito, anche se per le ultime due il fondamento giuridico è l'art. 100 del Trattato e quindi la regola dell'unanimità, ciò che a sua volta fa propendere per un certo pessimismo. Certo è che se di fronte ad un incremento delle sollecitazioni provenienti dalla Commissione (e, ancor di più dal Parlamento), il Consiglio continuasse a mostrarsi non reattivo si aprirebbe una crisi istituzionale di portata oggi difficilmente valutabile.

note

(11) Cfr. in tal senso E. Gonzales Posada, *La normativa spagnola di diritto del lavoro nella fase di sviluppo della dimensione sociale del Mercato Unico Europeo*, in questo fascicolo.

(12) Cfr. M. Weiss, *L'impatto della dimensione sociale del mercato unico nella Repubblica Federale Tedesca*, in questo fascicolo.

(13) Cfr. J. Rojot, *La dimensione sociale del Mercato Europeo: il caso francese*, in questo fascicolo.

(14) V. la nota *Reservations about majority voting*, in *EIRR*, 1990, n. 200, p. 3.

5. Effetti della dimensione sociale sulle relazioni industriali nazionali.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
riflessioni comparate**
Marco Biagi

Certo sorprende piacevolmente la notizia secondo cui gli imprenditori francesi considererebbero un'armonizzazione sociale europea di importanza non inferiore all'istituzione di una banca centrale o addirittura alla stessa introduzione di una moneta unica (15). In Italia non si direbbe altrettanto, anche con riferimento alle organizzazioni sindacali, allo stesso Governo ed alle forze politiche.

È vero invece che anche in Italia, così come in Francia e probabilmente in altri Paesi ancora, fin dalla seconda metà degli anni '80 si discute sempre di più dell'Europa anche da parte degli stessi attori delle relazioni industriali. Si diffonde sempre di più la richiesta di informazioni su quanto avviene a Bruxelles, quasi timorosi di essere tagliati fuori dalle decisioni. C'è la consapevolezza, specie da parte delle singole imprese, che per *competere meglio* occorre *conoscere di più*. Non solo ma si va acuendo la consapevolezza che occorre considerare il vantaggio competitivo anche sotto il profilo del funzionamento di un sistema di relazioni industriali, a livello micro e macro.

Tuttavia in Italia non si avvertono gli effetti benefici che vengono rilevati in Germania dove la dimensione sociale avrebbe rivitalizzato la pratica concertativa fra Governo, imprenditori e sindacati, confermando nel contempo la scelta storica a favore di una logica di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'area di gestione manageriale (16). Da noi non si parla molto di Europa, anche di Europa sociale, ma non si adottano le relative scelte di fondo, né da parte imprenditoriale né da parte sindacale. Anche se ovviamente dall'una e dall'altra parte la dimensione comunitaria viene richiamata di volta in volta a sostegno delle proprie ragioni. Ma un punto di accordo su problemi cruciali, quali ad esempio l'urgente riassetto del nostro sistema contrattuale, sono ancora lontani. Anzi l'ultima vertenza dei metalmeccanici ha fatto rivivere l'Italia del passato, non certo quella in grado di reggere la sfida della competizione europea.

6. Stato di recezione delle direttive ed influenza della giurisprudenza comunitaria.

Certo nel caso dell'Italia non si può proclamare con orgoglio, forse non del tutto fuor di luogo invece se riferito alla Germania, che la maggior parte degli sforzi di armonizzazione non ha toccato il nostro sistema giuridico interno in quanto i livelli minimi di tutela previsti dalla legge già superavano quelli comunitari (17). E neppure è possibile affermare che la giurisprudenza comunitaria abbia un impatto decisivo rispetto a quella interna (18).

Basti ricordare in proposito che la recente "legge comunitaria" ha recepito (dopo ben tredici anni) la direttiva sul trasferimento d'azienda, mentre ancora non ci sono novità per quella sui licenziamenti collettivi. Deplorare il fatto che la magistratura italiana dimostri scarsa sensibilità verso le questioni comunitarie ha senso solo a condizione che si ricordino allo stesso tempo le incredibili responsabilità che l'Italia si assume con un comportamento di perdurante inadempienza ben noto all'estero.

Il bilancio è davvero deprimente a riguardo. Forse il thatcherismo sarà ricordato come l'incarnazione storica dell'antieuropeismo dello scorso decennio, ma le inadempienze italiane (allo stesso tempo causa ed effetto di una cultura giuridica ancora molto provinciale) verranno ancora a lungo portate ad esempio di un comportamento apertamente in antitesi con la proclamata fede europeistica.

A questo proposito stupisce che il movimento sindacale italiano, pur nell'insieme attento al quadro istituzionale delle relazioni industriali, non abbia reagito di fronte all'ennesima inadempienza del legislatore. Un silenzio che è più colpevole ancora delle omissioni della classe politica.

(15) Come riferisce J. Rojot, op. cit. V. sul punto anche F. Santoni, *Il lavoro atipico nelle Direttive CEE: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia*, in questo fascicolo.

(16) Cfr. M. Weiss, op. cit.

(17) Cfr. M. Weiss, op. cit.

(18) Cfr. M. Weiss, op. cit.; J. Rojot, op. cit.

7. La tutela del lavoro atipico: un intervento “atipico”?

Forse il profilo più rilevante su un piano comparatistico connesso alle tre direttive riguarda la stessa inafferrabilità della nozione di lavoro atipico. Non si tratta solo del fatto che nella pratica la formologia è davvero talvolta superiore all’immaginazione (19) ma che in effetti formulare una disciplina comunitaria a proposito di figure contrattuali assai differenziate tra loro quali il part-time ed il contratto a termine è davvero compito assai arduo. Anche perché se l’apposizione di un termine di scadenza al contratto conferisce all’impiego caratteristiche di precarietà, la riduzione dell’orario giornaliero, o settimanale o altro, non significa che il rapporto perda la sua indeterminatezza quanto a durata nel tempo. Per non parlare delle imprese o agenzie di lavoro temporaneo o interinale che sono un’altra cosa ancora.

L’insoddisfazione è dunque generale sotto questo profilo, anche perché, con particolare riguardo all’unica direttiva poi effettivamente adottata, quella in tema di ambiente di lavoro, i rischi ai quali sono esposti i titolari di rapporti così diversificati fra loro sono invariabile e conseguentemente altrettanto distinti.

I punti di maggiore rilevanza che emergono sembrano quindi essere complessivamente i seguenti (20). Innanzitutto il legislatore comunitario sembra proporsi una sorta di “parificazione” fra la tutela accordata ai titolari di contratti a tempo pieno e a durata indefinita (quelli che la letteratura internazionale definisce *core employees*) e la normativa dedicata ai c.d. *peripheral employees*. Un disegno che, a quanto pare, nessun Governo, nemmeno quello britannico, si rifiuta di condividere, dando luogo al largo consenso verificatosi attorno alla direttiva collegata con l’area dell’ambiente di lavoro. Un progetto sicuramente da condividere, nella consapevolezza di quanto potrà essere ancor più “distorta” in futuro la concorrenza sul piano sociale fra l’Europa ed il Giappone dove si calcola che più del 40% dei lavoratori siano appunto “atipici”, sottoprotetti al punto da essere di fatto rifiutati come iscritti anche dagli stessi sindacati.

In secondo luogo va segnalato il limite (36 mesi) al rinnovo dei contratti a termine. Si tratta in molti casi di una previsione più rigida di quanto non sia attualmente previsto negli ordinamenti di molti Paesi. Una disposizione che quindi verisimilmente calamiterà su di sé critiche da più direzioni.

Infine non può tacersi quella che per l’ordinamento italiano sarebbe davvero la novità più autentica (21), cioè l’istituzionalizzazione dell’impresa di lavoro interinale e temporaneo. Il successo di questa formula all’estero è sotto gli occhi di tutti e la sua introduzione in Italia sembra davvero urgente. Si tratterebbe di un caso in cui dal livello comunitario giungerebbe per il legislatore italiano un forte impulso ad innovare il nostro vecchio e superato assetto normativo in tema di intermediazione ed interposizione di mano d’opera. Non conoscendo il testo ufficialmente adottato con riferimento alla tutela dell’ambiente del lavoro atipico (22) è difficile dire di più. Ma non c’è ragione di non augurarsi che la c.d. “legge comunitaria” del 1991 recepisca la direttiva (incluso il suo campo di applicazione che appunto comprende questo genere di attività) dettando una nuova disciplina in materia.

8. Integrazione europea ed iniziativa imprenditoriale.

Dunque dai maggiori Paesi europei a noi più vicini (e più temibili sul piano della competizione) sembra provenire un messaggio che rende conciliabili integrazione europea, dimensione sociale e interessi dell’impresa. Certo si potrebbe approfondire ulteriormente il problema degli strumenti per realizzare la dimensione sociale, senza dimenticare che il “dialogo sociale” potrebbe rivelarsi ancor più fertile di risultati dello stesso intervento normativo a mezzo di direttive. Ma occorre che gli attori sociali ci credano e si attivino conseguentemente (23).

Dei ritardi e delle responsabilità del sindacato italiano si è già detto. E le imprese? Si

note

(19) Cfr. la completa rassegna di J. Kuhl, *New deal and new forms of employment*, in *L&S*, vol. 15, n. 2, 1990, p. 237 ss. Cfr. anche gli interessanti rilievi di F. Santoni, op. cit.

(20) Beni individuati da E. Gonzales Posada, op. cit.

(21) Come ricorda giustamente T. Treu, *Europa sociale, Italia rigida*, in *Il Sole-24 Ore del 10 novembre 1990*.

(22) Si è fatto finora riferimento a notizie di stampa: v. *Il Sole-24 Ore e Italia Oggi* nell’edizione del 19 dicembre 1990.

(23) V. sul punto D’Antona, op. cit., p. 5.

potrebbe rispondere che occuparsi della dimensione sociale non è il loro mestiere e che non si vede perché dovrebbero assumere iniziative visto che è la stessa controparte a non farlo od almeno a non farlo adeguatamente.

Ma ragionare in questi termini sarebbe limitativo e non renderebbe ragione di un diverso atteggiamento che pare caratterizzare la classe imprenditoriale francese e quella tedesca in particolar modo. Si è già detto che evitare scorrettezze o distorsioni di sorta sul piano sociale è interesse anche dell'impresa. Ma a ciò deve aggiungersi, seppur nell'estrema sintesi doverosa in questa sede, che l'impresa europea (o che ambisce a divenire tale) crede sempre più in un *management delle risorse umane* che punta al passaggio da una gestione dei costi di lavoro intesi come un vincolo al miglioramento dell'efficienza produttiva, ad una strategia che punti alla valorizzazione di un tipo di risorse di cui occorre acquisire la collaborazione attiva ed intelligente. Non più dunque l'arrocamento difensivo degli anni '70 e dell'inizio dello scorso decennio, ma un ruolo più attivo dove la valorizzazione delle risorse umane è condizione imprescindibile per un miglioramento della competitività aziendale.

Dunque la ricerca di una dimensione sociale europea, di un vantaggio competitivo basato su un utilizzo delle risorse umane in una moderna logica partecipativa che non può evidentemente prescindere da una solida tutela di base, non deve affatto considerarsi estranea alla cultura imprenditoriale più sensibile. Potrà sembrare un paradosso ma è forse l'iniziativa imprenditoriale, più di quella del Governo o dello stesso sindacato, che contribuirà a decidere delle sorti future della dimensione sociale.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
riflessioni comparate**
Marco Biagi

La politica sociale nell'iniziativa della Commissione CEE: utopia o realtà?

Massimo D'Antona

Sommario

1. Un dilemma e i motivi di una preoccupazione. **2.** Com'è la "politica sociale" della Comunità Europea. **3.** La debolezza dei procedimenti di deliberazione. **4.** I limiti degli strumenti di intervento. **5.** Il possibile ruolo della contrattazione collettiva. **6.** Conclusioni: di un carro e della difficoltà di farlo procedere.

1. Un dilemma e i motivi di una preoccupazione.

Utopia o realtà della politica sociale comunitaria? Un problema cruciale dell'attuale fase dell'integrazione europea è perfettamente illuminato da questo dilemma provocatorio. L'integrazione europea ha bisogno oggi, sicuramente più che nel passato di una politica sociale. Ma rischia di averla in forme incoerenti o inadeguate, e perfino di non averla affatto, non solo per flebile volontà politica dei Governi nazionali, ma anche per difficoltà culturali, istituzionali e tecnico normative. Intendendo concentrare l'attenzione sull'incidenza di questo secondo ordine di difficoltà, le enuncerò subito sinteticamente: *a*) vi sono equivoci di fondo su cosa si debba intendere per politica sociale comunitaria (o dimensione o spazio sociale, che sono perifrasi); *b*) vi sono debolezze gravi degli strumenti di deliberazione e di intervento della Comunità in materia sociale messi a disposizione dai Trattati.

2. Cos'è la "politica sociale" della Comunità Europea.

Gli equivoci che pesano tutt'ora su cosa si debba intendere per "politica sociale" nell'Europa comunitaria sono messi in evidenza dalla vicenda che dall'Atto Unico ha portato alla Carta dei diritti sociali fondamentali.

Contrariamente ad una opinione corrente, la Carta riveste una rilevanza politica e soprattutto giuridica non trascurabile. Politica, perché è il riconoscimento, per niente scontato, che si dovrebbe ritenere chiusa la *fase mercantilista* dell'integrazione europea (ciò che conta è lo sviluppo attraverso il libero scambio, il progresso sociale nei vari paesi seguirà) (Tizzano in AA.VV. *Dimensione sociale etc.*, 1990). E giuridica perché la Carta non è un esercizio di retorica diplomatica, è una *dichiarazione solenne*, ossia un atto impegnativo secondo il diritto internazionale, che vincola gli Stati firmatari ad azioni coerenti (La Macchia 1990; De Luca 1990).

Gli equivoci cominciano quando si danno, della Carta, o letture "costituzionali", come se i diritti fondamentali nella sfera sociale attendessero ancora di essere proclamati in Europa (nonostante i quaranta e più anni di Welfare State che sono alle spalle di tutti i paesi comunitari) o letture "livellatrici", come se il riconoscimento solenne della dimensione sociale dell'integrazione europea comportasse l'omologazione forzata dei vari modelli nazionali di protezione sociale.

La Carta è invece un impegno solenne degli Stati a realizzare in Europa il massimo possibile

La politica sociale della
commissione CEE
Massimo D'Antona

di *coesione sociale*, ossia la più ampia uguaglianza sostanziale tra i cittadini europei nella sfera sociale, di fronte ad un processo di integrazione, quale è quello conseguente all'apertura dei mercati, che può avere effetti divaricanti. Coesione sociale che non significa necessariamente *omologazione dei modelli normativi* di protezione, ma piuttosto *omogeneità dei livelli di tutela* pur attraverso modelli normativi diversi. E che postula quindi, e il punto non è secondario, più coordinamento di politiche sociali nazionali in una certa misura libere quanto alla strumentazione, che produzione di norme comunitarie destinate ad inserirsi in modo meccanicamente uniforme nel tessuto degli ordinamenti nazionali (Wedderburn 1990; Mancini 1988, 1990).

3. La debolezza dei procedimenti di deliberazione.

Ma sulla strada della politica sociale comunitaria si incontrano, come ho detto, rilevanti ostacoli di carattere istituzionale, che riguardano sia il *chi* sia il *come* delle decisioni, sia i processi deliberativi sia la strumentalizzazione di intervento della Comunità (Mancini in AA.VV. *Dimensione sociale* etc. 1990).

a) Quanto ai processi deliberativi, non si può trascurare la debolezza intrinseca delle istituzioni politiche della comunità, e la sottorappresentanza dei cittadini europei in quanto tali, rispetto agli Esecutivi dei singoli paesi. Il Governo comunitario è, come ben sappiamo, la somma algebrica dei Governi nazionali, poiché gli organi a legittimazione interamente europea, come la Commissione e il Parlamento, non hanno la decisione finale. Non stupisce allora che la politica sociale comunitaria sia paralizzata quando i Governi nazionali abbiano politiche sociali molto divaricate, come è avvenuto nel corso degli anni ottanta sotto la pressione del neoliberalismo e della domanda di flessibilità.

b) Si tende poi a sottovalutare la (sostanziale) mancanza di una organizzazione sindacale europea, nel senso di una vera e propria confederazione rappresentativa dei movimenti sindacali nazionali in grado di intervenire nel processo politico legislativo comunitario. Come è stato efficacemente osservato, le organizzazioni sindacali europee sono oggi "teste senza corpo" (Weiss). Ma il corpo non può essere plasmato in altro modo che attraverso scelte coraggiose dei grandi sindacati europei, scelte politico organizzative per nulla indolori. È questa una consapevolezza che, almeno nelle dichiarazioni dei suoi *leader*, è presente al maggiore sindacato italiano, la CIGL. Senza un mandato pieno da parte dei sindacati nazionali, nessuna organizzazione di livello europeo potrà godere di una effettiva legittimazione. E il mandato pieno significa, da un lato, consapevole dismissione di quote di sovranità da parte dei sindacati nazionali, e, dall'altro lato, rappresentatività piena dell'organismo europeo dei movimenti sindacali in tutte le loro articolazioni (mentre è noto che attualmente la CES non ha né l'una né l'altra caratteristica, perché è una rappresentanza di confederazioni, e non di sindacati di categoria, e perché è priva di alcune cruciali competenze).

4. I limiti degli strumenti di intervento.

Quanto agli strumenti di intervento della Comunità, sono noti gli effetti paralizzanti della limitazione del voto di maggioranza, in senso al Consiglio, ad alcune soltanto delle materie di ordine sociale (con conseguente potere di veto dei paesi dissenzienti sulle iniziative riguardanti tutte le altre).

Le acrobazie compiute dalla Commissione per dare ai progetti di direttiva su lavoro atipico, orario di lavoro e lavoratrici gestanti, una base legale tale da consentire il voto a maggioranza (ed evitare le secche del veto del Governo conservatore britannico) dimostrano nel modo più evidente uno stato di disagio.

L'art. 100 A del Trattato pone un limite politico rilevante, nel momento in cui richiede l'unanimità dei Governi nazionali in seno al Consiglio sulle materie riguardanti "diritti e interessi dei lavoratori". Un limite che si è tentato di correggere con una interpretazione estensiva dell'art. 118 A, tesa ad attrarre nella portata semantica del termine "ambiente di lavoro" il più vasto novero di materie.

Ambiente di lavoro è stato inteso, non solo come ambiente materiale che può generare rischi per l'integrità psico fisica del lavoratore, ma anche come ambiente sociale, nel quale si svolge la personalità civile e morale del lavoratore (significato che la nostra Costituzione,

all'art. 2, trascrive con il termine di "formazioni sociali" entro le quali gli individui possono sviluppare la loro personalità).

Accogliendo questo significato più ampio, il capitolo del "miglioramento dell'ambiente di lavoro" si estende notevolmente. Resta controvertibile che vi si possano far rientrare temi come quello delle *discriminazioni* (benché il rispetto delle differenze di genere o di razza o di religione potrebbe anche essere considerato come un criterio di "salubrità" dell'ambiente sociale). Ma è indubbio che, per trarre un esempio dal progetto di direttiva presentato dalla Commissione, l'inserimento delle norme sul divieto di licenziamento della lavoratrice gestante nella direttiva riguardante la salute e la sicurezza, trova una solida base legale nell'art. 118 A e nel concetto di *miglioramento dell'ambiente di lavoro*. Il licenziamento della gestante non è, è vero, intrinsecamente patogeno, ma il fatto di vietarlo impedisce che l'ambiente di lavoro diventi ostile al benessere (morale e materiale) della donna in un momento di peculiare debolezza, e in questo ampio senso ne costituisce un *miglioramento*. Resta tuttavia l'ostacolo delle competenze. La politica sociale non può essere fatta, occorre rendersene conto, *forzando* per via interpretativa un vincolo di voto unanime che, piaccia o no, il Trattato ha fissato. Né la Commissione ha la legittimazione politica che sarebbe necessaria per far digerire ai Governi dissenzienti soluzioni di maggioranza sul contenuto di direttive che impegnano sì tutti, ma hanno poi un costo soprattutto per i paesi che sono ancora, o si sono portati per effetto di politiche neoliberaliste, più lontano dallo *standard* di protezione che la direttiva vorrebbe introdurre.

Vi è semmai da prendere atto della costante tendenza espansiva delle competenze comunitarie in forza dei due principi della complementarietà e della sussidiarietà (Tizzano 1981; Bercusson 1989; Wedderburn 1990; La Macchia 1990). Principi che aprono la strada alla adozione, anche al di fuori delle materie indicate dai trattati, delle misure comunitarie necessarie a raggiungere gli "obiettivi" di integrazione economica e sociale. L'interpretazione dell'art. 100 A alla luce del principio di sussidiarietà (dell'azione comunitaria rispetto all'inazione o alla azione non coerente dei legislatori nazionali) schiude la strada alla decisione a maggioranza sulle materie che, pur riguardando in senso lato i rapporti di lavoro, sono direttamente strumentali al conseguimento degli obiettivi dell'integrazione europea (tra i quali vi è innegabilmente, come la Carta dei diritti sociali solennemente afferma, la coesione sociale).

5. Il possibile ruolo della contrattazione collettiva.

Sempre sul versante della strumentalizzazione di intervento, vi è una difficoltà meno evidente, eppure rilevante, che riguarda il *ruolo della contrattazione collettiva* nella dinamica del diritto comunitario.

Qui occorre distinguere aspetti che corrispondono ad altrettante possibili direttrici lungo le quali il ruolo della contrattazione collettiva si potrebbe estendere e consolidare (laddove ora è in una situazione di incertezza o indifferenza):

a) la integrazione, in forme meno deboli e aleatorie delle attuali, *del dialogo sociale* nel processo legislativo europeo (eventualmente attraverso la istituzionalizzazione di prassi di consultazione tra Commissione, Parlamento e parti sociali sulle iniziative legislative che toccano gli interessi dei lavoratori);

b) un *coordinamento europeo* della contrattazione collettiva che nei singoli paesi si svolge ai tradizionali e consolidati livelli (che sembra essere obiettivo più tangibile della creazione di un livello europeo di contrattazione collettiva, anche se nulla esclude che in alcune situazioni, e segnatamente con riguardo ai gruppi multinazionali o ai settori produttivi che hanno una naturale proiezione sovranazionale, si possano realizzare contratti collettivi europei). Un praticabile modello è quello degli *accordi quadro*, come è avvenuto in materia di formazione professionale (accordo CEEP - CES settembre 1990). Ma si potrebbe pensare ad una *concertazione a livello europeo* di alcuni obiettivi qualitativi e quantitativi della contrattazione collettiva nei singoli paesi, obiettivi il cui conseguimento dovrebbe essere assicurato attraverso interventi legislativi comunitari non espropriativi dell'autonomia delle parti. La legislazione italiana offre, sotto quest'ultima angolazione, un vasto catalogo di modelli flessibili di interazione tra legge e contrattazione collettiva. Mi limito a ricordare — non perché sia un modello ideale, ma per l'originalità della soluzione — la legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (L. n. 146/1990), che da un lato demanda ai contratti collettivi la produzione delle disposizioni di dettaglio necessarie all'applicazione della legge (l'individuazione delle prestazioni minime indispensabili) e dall'altro istituisce una Agenzia

La politica sociale della
commissione CEE
Massimo D'Antona

La politica sociale della
commissione CEE
Massimo D'Antona

indipendente (la Commissione di Garanzia) con poteri non arbitrari, ma di valutazione e di impulso; una sorta di *terzo giocatore*, messo in campo per elevare la razionalità del gioco, senza mai sostituirsi ai veri giocatori nella loro libertà di definire strategie.

6. Conclusioni: di un carro e della difficoltà di farlo procedere.

Qualche rapida conclusione è a questo punto matura.

La politica sociale europea è un carro con le note quadrate. Non è per nulla irrilevante che il carro sia stato approntato e che vi sia gente disposta a spingere. Ma non è neppure azzardato prevedere che, a lasciar le cose come stanno, di strada se ne faccia poca. Ciò che non esime dall'impegno di spingere; ma lascia auspicare che si pensi a far qualcosa per le ruote.

Ho provato ad annotare quelli che sembrano essere gli spigoli più vivi e di particolare intralcio alla scorrevolezza dell'iniziativa comunitaria in materia sociale. Il senso generale del discorso condotto fin qui è infatti critico, anche se per nulla rassegnato. È indispensabile essere coscienti del fatto che una dimensione sociale dell'Europa integrata nel grande mercato difficilmente si potrà edificare:

a) senza una revisione dei Trattati che porti a governi europei espressi da maggioranze europee formate anche sulla base di programmi di politica sociale liberamente votati dai cittadini europei;

b) senza una revisione delle procedure deliberative che consenta al Consiglio di decidere a maggioranza, se non su tutte, almeno sulle principali materie riguardanti "diritti e interessi dei lavoratori" (ed eviti alla Commissione di sbilanciarsi politicamente, forzando l'interpretazione dei Trattati);

c) senza una Confederazione europea dei sindacati realmente rappresentativa del movimento sindacale dei paesi europei e con un mandato pieno, che possa intervenire attivamente e magari istituzionalmente nella formazione delle politiche comunitarie;

d) senza una definizione della posizione della contrattazione collettiva nel sistema del diritto comunitario, che superi gli equivoci del dialogo sociale, ma superino anche la contrapposizione rigida tra autonomia sindacale e intervento dello Stato (dello Stato - Comunità Europea) attraverso la attivazione di moduli normativi flessibili e interattivi, tali da conferire ai contratti collettivi natura di fonti comunitarie *pleno iure*.

Senza di ciò (o almeno senza un impegno reale perché le condizioni richiamate si realizzino in una qualche misura) la dimensione sociale dell'Europa comunitaria rischia di restare, ad onte di qualsiasi solenne proclamazione, confinata in una posizione strumentale e periferica rispetto alle dinamiche "dure" dei processi di integrazione dei mercati. Una dimensione ancillare, come è stata fino ad oggi, della quale si dovrà dire una volta di più: come l'intendenza degli eserciti ottocenteschi, anche la coesione sociale "seguirà".

Bibliografia

AA.VV. (1988), *Le relazioni industriali nella prospettiva europea*, in *QIS*, n. 24.

AA.VV. (1990), *Dimensione sociale del Mercato unico europeo*, Atti del Convegno di Ascoli Piceno, 27-28 ottobre 1989, Giuffrè, Milano.

Ballarino (1987), *Lineamenti di diritto comunitario*, Cedam, Padova.

Bercusson B. (1989), *Fundamental social and economic Rights in the European Community*, Istituto Universitario Europeo (datt.).

De Luca M. (1990), *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali: profili problematici e prospettive*, in *FI*, V, C. 129

La Macchia C. (1990), *La Carta comunitaria dei diritti sociali*, in *DLRI*, n. 48, p. 769.

Mancini G.F. (1988), *La integrazione del diritto comunitario nel diritto interno degli Stati membri della Comunità Europea*, in *RDEur*, p. 93.

Mancini G.F. (1990), *Integrazione europea e giurisdizione*, in *RDEur*, p. 1.

Tizzano (1981), *Lo sviluppo delle competenze materiali delle Comunità Europee*, in *RDEur*, p. 139.

Wedderburn B. (1990), *The Social Charter, European Companies and Employment Rights*, The Institute of Employment Rights, London, 1990.

Weiss M. (1990), *Social Dialogue and Collective Bargaining in the Framework of Social Europe* (datt.).

La normativa spagnola di diritto del lavoro nella fase di sviluppo della dimensione sociale del Mercato Unico Europeo

Elias Gonzales-Posada

Sommario

1. Premessa. **2.** I contratti di lavoro temporaneo. **3.** L'orario di lavoro. **4.** La forma del contratto di lavoro. **5.** I licenziamenti collettivi. **6.** La tutela della lavoratrice madre. **7.** Salute del lavoratore e prevenzione degli infortuni. **8.** La tutela del lavoro minorile. **9.** Dialogo tra le parti sociali e partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'impresa alla luce del mercato unico comunitario. **10.** Osservazioni conclusive.

1. Premessa.

Qualunque analisi sull'impatto che la dimensione sociale del mercato unico esplica in uno qualsiasi dei paesi membri della CEE, deve prendere le mosse dalla necessaria incertezza dei suoi risultati.

Appare infatti quantomeno azzardato stabilire un quadro di salde certezze, senza avere prima precisato che sarà la logica di mercato a determinare un nuovo sistema di equilibri, tanto negli ambiti nazionali come in quello comunitario, in un periodo di tempo necessariamente congruo. In via generale si possono individuare due diversi piani, temporalmente concorrenti o successivi, sui quali si sviluppano i contenuti giuslavoristici della dimensione sociale: l'uno più precisamente individuabile, conseguenza della messa in atto delle diverse risoluzioni comunitarie in materia; l'altro più flessibile, costituito dal contenuto degli eventuali accordi quadro bipartiti o tripartiti, e dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso sembra necessario sottolineare come una delle conseguenze dell'avvento del Mercato Unico Europeo si concretizzi nell'influenza sulla dinamica interna delle imprese per quanto attiene alla struttura organizzativa, la gestione commerciale, l'innovazione dei metodi di produzione, l'innovazione del mercato, o la diversificazione delle fonti di finanziamento. Peraltro esiste un fattore — il lavoro — che costituendo una delle variabili che influiscono sulla competitività sul mercato, è da alcuni anni oggetto di attenzione da parte degli organi comunitari sotto una duplice prospettiva: sia come elemento di coesione sociale, sia come elemento di distorsione della concorrenza sul Mercato Unico Europeo.

Ma bisogna aggiungere che il concetto di dimensione sociale europea è definito in modo sfumato e contiene un certo grado di astrazione, essendogli stata attribuita una connotazione aperta, non esattamente definibile sul piano giuridico. Una connotazione che appare caratterizzata da un contenuto politico e culturale tendente alla omogeneizzazione, sulla base di un modello di relazioni sociali presidiate da garanzie, il cui contenuto minimo, si sostanzia in previsioni miranti a sradicare le sacche di emarginazione che minano l'equilibrio politico, la filosofia sociale delle democrazie avanzate e ostacolano la concorrenza.

In sintesi l'articolazione della dimensione sociale del mercato si propone il risultato politico di una maggior trasparenza del mercato del lavoro, rendendo concrete alcune condizioni minime comuni all'*homo faber* europeo, e proiettando il fattore umano al di fuori della logica della competitività.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

Si tralasciano qui, da un lato, l'individuazione più precisa dei contenuti rientranti nel concetto di dimensione sociale del mercato unico, quale, ad esempio, la libera circolazione dei lavoratori e, dall'altro, le questioni relative alla coesione sociale come meccanismo di integrazione politica dei cittadini/lavoratori europei, per analizzare brevemente lo stato della questione della unificazione/uniformità/armonizzazione/avvicinamento delle diverse legislazioni dei paesi comunitari in tema di lavoro.

Una delle intenzioni insite nella logica della creazione di una dimensione sociale del mercato unico è stata quella di procedere a una omogeneizzazione delle diverse normative nazionali che regolamentano i rapporti di lavoro nei paesi comunitari, mediante il loro reciproco avvicinamento. L'azione in questo senso si è svolta in una triplice direzione: *a)* armonizzazione forte, nel senso di uniformare le norme nazionali; *b)* fissazione di norme minime, senza funzione specificamente armonizzatrice; *c)* determinazione di un insieme di diritti fondamentali vincolanti nell'ambito comunitario.

La considerazione, da un lato, per cui le differenze della cultura giuridica e dei fondamentali orientamenti giurisprudenziali, nei vari paesi, potrebbero comportare che, pur a fronte di identici parametri normativi, l'effettività delle norme raggiunga risultati differenti in ciascun Paese e, d'altro lato, l'osservazione che la tendenza armonizzatrice forte potrebbe condurre all'emarginazione della contrattazione collettiva, hanno indotto all'abbandono dell'idea, circolante da alcuni anni, della costruzione di un diritto del lavoro comune europeo.

Le più recenti esperienze comunitarie, e in particolare l'approvazione al Consiglio Europeo di Strasburgo, da parte di undici dei dodici Stati membri, della Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali, con la quale si stabiliscono alcuni principi o criteri comuni da seguire nelle esperienze nazionali, rendono evidente una riduzione degli obiettivi per quanto attiene agli scopi di armonizzazione del diritto europeo del lavoro. Malgrado ciò, il programma di azione della Commissione per l'applicazione della Carta Comunitaria si propone, da un lato, attraverso la determinazione di minimi di protezione sociale, di soddisfare tali obiettivi, e, dall'altro, di rafforzare la dimensione sociale del mercato unico presentando iniziative che possano dispiegare un'influenza differente in ciascuno dei Paesi membri.

Ma va detto che, in modo significativo, il programma di azione nel determinare i procedimenti di esecuzione si avvale di distinti atti giuridici come la Raccomandazione, le Opinioni, la Decisione, la Proposta di strumento comunitario e la Direttiva (riservandosi quest'ultimo strumento per quei casi in cui si considera competente la Comunità e allo scopo, decisamente più pervasivo, di incidere sui diritti nazionali dei paesi membri della Comunità). Per questo motivo bisogna concentrarsi sugli aspetti che il programma di azione vuole esprimere con le Direttive, considerando che tali aspetti segnalano i campi di interesse in grado di esprimere un più forte impatto sul diritto del lavoro. E cioè:

1. Direttiva sui contratti e rapporti di lavoro né a tempo pieno, né a tempo indeterminato.
2. Direttiva sulla distribuzione del tempo di lavoro.
3. Direttiva che istituisce un "formulario accreditativo" dei contratti e rapporti di lavoro.
4. Revisione della Direttiva 129/75, in tema di licenziamenti collettivi.
5. Direttiva sulla protezione nel luogo di lavoro della lavoratrice gestante.
6. Direttive in materia di salute sul luogo di lavoro.
7. Direttive sulla tutela del lavoro giovanile.

Ammettendosi che le materie citate riflettano i più importanti aspetti di incidenza, in un prossimo futuro, nei confronti dei diversi ordinamenti nazionali, si deve — per quel che si riferisce alla Spagna — determinare quale sia il regime giuridico vigente in ciascuno dei nuclei tematici per compararlo con le prescrizioni indicate nel programma di azione o con i progetti di direttiva della Comunità. Va però sottolineato che, nel caso della Spagna, le linee direttive contenute nel programma di azione non presentano particolari difficoltà di adattamento, né dal punto di vista più strettamente tecnico-giuridico, né dal punto di vista del contenuto.

E si deve anche ricordare che il sistema del diritto del lavoro spagnolo si caratterizza per un alto grado di giuridificazione, mediante norme legali di carattere generale che si estendono all'insieme degli istituti propri del diritto del lavoro, e la cui giustificazione sta tanto nella logica interventista del regime dittatoriale precostituzionale, quanto nella logica interventista, di carattere riformista, propria del regime democratico; fattori questi due che fanno sì che la cultura dell'astensionismo legislativo non incontri una sostanziale adesione degli ambienti sindacali e imprenditoriali, col risultato che la legge si sostanzia come strumento di definizione dei contenuti dell'intero sistema dei rapporti di lavoro. Stando così le cose, gli

eventuali adattamenti dell'ordinamento giuridico delle prescrizioni comunitarie passano esclusivamente attraverso la volontà del governo o del parlamento, il che può apparire al momento di abbastanza semplice realizzazione. Un esempio paradigmatico di quanto appena sostenuto può rinvenirsi con riferimento alla Risoluzione 10 settembre 1990, con la quale il Consiglio dei Ministri ha dettato istruzioni a determinati organi della pubblica amministrazione in vista dell'accelerazione del procedimento di elaborazione di norme di applicazione delle Direttive comunitarie, non appena queste siano notificate dalla Commissione. Se, come può dedursi, esiste una volontà di adattamento delle disposizioni CEE, questa assume una notevole importanza nelle questioni di diritto del lavoro, in presenza di un certo scarto fra normativa comunitaria e legislazione dei singoli stati membri.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

2. I contratti di lavoro temporaneo.

In relazione ai contratti e ai rapporti di lavoro che non siano né a tempo pieno né a tempo indeterminato, il programma di azione sottolinea l'importanza delle forme di lavoro atipico nell'organizzazione del mercato del lavoro, così come il loro aumento, negli ultimi anni, in maniera disordinata, rendendosi necessario stabilire regole minime in tutti i paesi membri, in modo che non si producano distorsioni nella concorrenza (*dumping* sociale) e si garantiscano alcune condizioni minime di lavoro e protezione sociale per i lavoratori comunitari.

In questa prospettiva si collocano i contratti a tempo parziale, i contratti a tempo indeterminato e il lavoro temporaneo (nella configurazione innovativa che ne viene data), i quali sono stati tradotti nelle seguenti proposte di direttiva: *a)* sull'avvicinamento delle norme vigenti nei Paesi membri, relative a determinati rapporti di lavoro, con riguardo alla distorsione delle regole della concorrenza; *b)* sull'avvicinamento delle norme vigenti nei Paesi membri, relative a determinati rapporti di lavoro, con riguardo alle condizioni di lavoro; *c)* sulla promozione della sicurezza e sulla tutela della salute dei lavoratori temporanei.

La prima delle proposte coincide nell'ambito di applicazione con la seconda, stabilendo che si estenderà: ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ai contratti a tempo determinato e al lavoro interinale, descritto questo come il rapporto instaurato fra un'impresa di lavoro interinale (imprenditore) e il lavoratore, nel caso che non sussista relazione contrattuale fra quest'ultimo e l'impresa nella quale esercita la sua attività lavorativa. Va segnalato che la nozione di impresa di lavoro interinale è un concetto ricorrente anche nella terza delle proposte suindicate (pubblicata nel Bollettino Ufficiale delle Comunità Europee dell'8 settembre 1990), in cui si modifica la precedente versione dell'11 giugno dello stesso anno che si riferiva all'impresa di lavoro temporaneo.

L'insieme delle tre proposte di Direttiva potrebbe sinteticamente riassumersi dicendo che: 1) si occupano di stabilire un'assoluta equiparazione dei contraenti in questione rispetto ai lavoratori occupati a tempo indefinito, per quel che riguarda assistenza sociale, accesso ai servizi sociali, salute e sicurezza sul lavoro e formazione professionale; allo stesso modo, stabiliscono una equiparazione proporzionale nella fruizione degli istituti di sicurezza sociale, ferie, anzianità indennità di licenziamento; 2) pongono un limite al rinnovo dei rapporti a tempo di durata inferiore o pari dodici mesi, in modo tale che i periodi di impiego non oltrepassino i trentasei mesi; 3) si riconosce la figura delle "agenzie di collocamento di lavoro temporaneo" (lavoro interinale).

L'influenza dell'insieme delle questioni riferite sull'ordinamento spagnolo può così essere descritta: per quanto riguarda il primo punto, e prescindendo dall'indeterminatezza della proposta, va detto che, per quanto la normativa di legge spagnola sia affine nelle linee generali alle disposizioni che le citate proposte intendono imporre ai paesi comunitari, specialmente in tema di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza sociale, ferie, anzianità e indennità, certo è che nei settori produttivi nei quali si sviluppano specifiche garanzie in materia di assistenza sociale, servizi sociali e formazione professionale derivanti da contratto collettivo, in tal caso le stesse vengono attribuite ai soli lavoratori a tempo completo e indeterminato.

Quanto alla proroga dei contratti di lavoro temporaneo, si deve sottolineare come la legge spagnola sia adeguata alla proposta di direttiva e ciò è riscontrabile fornendo delle indicazioni generali sul regime giuridico di questi contratti:

— **contratto per la realizzazione di opera o servizio determinati:**

il contratto si deve concludere in forma scritta quando la durata prevista sia superiore a

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

quattro settimane, dovendosi altresì specificare con chiarezza e precisione la natura del contratto e identificando l'opera o il servizio pattuito. La sua durata deve corrispondere al tempo necessario per il compimento dell'opera o servizio; al termine il rapporto viene a cessare, previa denuncia di una delle parti, con preavviso di quindici giorni. Nel caso di mancata denuncia del contratto, questo si presume a tempo indeterminato, salvo prova contraria; il mancato svolgimento del preavviso rende responsabili per un indennizzo equivalente al salario corrispondente al periodo di inosservanza dell'obbligo.

— **contratto di lavoro eventuale:**

concluso per soddisfare le esigenze dell'impresa determinate da congiunture del mercato, cumulo di commesse, eccesso di richieste. La sua durata massima è di sei mesi nel periodo di un anno. Nel caso di una pattuizione inferiore a sei mesi, può essere oggetto di una proroga nel tempo fino ad un massimo di sei mesi. Il contratto si deve concludere in forma scritta, sottolineando la causa della sua durata.

— **contratto di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratore assente:**

stipulato per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Anche questo contratto va stipulato in forma scritta, specificando il nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione. Il contratto si estingue con il rientro del lavoratore sostituito per il tempo stabilito dalla legge o dal contratto; l'eventuale mancato rientro del lavoratore, nel caso che il sostituto continui a svolgere la sua prestazione, provoca la conversione del contratto in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

— **contratti per l'avvio di nuova attività:**

l'avvio di una nuova linea di produzione, un nuovo prodotto o servizio, o l'apertura di un nuovo stabilimento permette di accedere a questo tipo di contratto temporaneo, la cui durata non potrà essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni. Il contratto si conclude in forma scritta. L'estinzione del contratto si produce allo scadere del termine, con un preavviso di quindici giorni; la mancata denuncia del contratto provoca la conversione del contratto a tempo indeterminato.

— **contratti di lavoro stabili e di carattere discontinuo:**

sono stipulati per i casi di attività cicliche o temporaneamente intermittenti e ugualmente per le imprese cui non occorra la prestazione di lavoro per ogni giorno lavorativo. Si tratta di un contratto di durata indeterminata, la cui esecuzione è frammentata in periodi discontinui. Si richiede la forma scritta e devono essere indicati la natura giuridica del rapporto e le attività imprenditoriali svolte.

— **contratti di lavoro a tempo parziale:**

contratto per la prestazione di servizi durante un determinato numero di ore nel giorno o nella settimana, o di giorni nella settimana o nel mese (inferiore ai due terzi della durata normale della giornata lavorativa), con gli stessi diritti spettanti al lavoratore a tempo pieno e stipulazione in forma scritta.

Infine, come previsione al quanto ambigua, bisogna citare i contratti temporanei, volti a incentivare l'occupazione che prevedono la possibilità di contratti di lavoro con lavoratori disoccupati per realizzare attività produttive qualunque sia la loro natura, con una durata non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni, con possibilità di proroga consensuale fino ad un periodo massimo equivalente alla durata del rapporto e con diritto a una indennità di fine rapporto commisurata a dodici giorni per ogni anno di servizio.

L'uso considerevole di queste forme di rapporto temporaneo ha indotto a parlare di tendenziale precarizzazione del lavoro in Spagna, mentre l'attenzione delle politiche sindacali si concentra sul fenomeno della frode nella conclusione e nella proroga dei contratti in questione. Su questi presupposti si è giunti ad approvare la L. 2/1991 del 7 gennaio in tema di diritti di informazione delle rappresentanze dei lavoratori in materia di contrattazione, che obbliga gli imprenditori a consegnare copia di tutti i contratti di lavoro (con l'eccezione di quelli stipulati con personale con alte funzioni direttive) ai rappresentanti dei lavoratori, in modo che questi possano verificare la loro legittimità. Su un altro piano, relativamente allo stesso tema, va segnalato che il Ministero del Lavoro ha incaricato un gruppo di esperti di studiare le prevedibili evoluzioni dei contratti temporanei; ne è emerso che la legislazione spagnola sul punto occupa una posizione intermedia nel quadro delle legislazioni di paesi membri CEE, e che ogni modificazione non radicale della stessa dovrebbe comunque fare i conti con le seguenti linee-guida: limitazione dei contratti temporanei, come strumento di incentivo all'occupazione, entro i due anni; regolamentazione delle imprese di lavoro interinale; necessaria tassatività dei casi in cui è possibile stipulare contratti a tempo; soppressione del contratto di avvio di nuova attività; riconduzione del regime giuridico dei

contratti a tempo di durata superiore a due anni, a quello dei contratti a tempo indeterminato; considerazione del contratto annuale quale modello di riferimento per la regolamentazione del contratto a tempo parziale; nuova regolamentazione dei contratti di formazione; perseguimento della politica delle pari opportunità nei confronti degli invalidi, attraverso specifici programmi di politica economica; divieto di successive stipulazioni di contratti a tempo di ogni tipo; infine, si è segnalata l'esigenza, di una nuova, e rapida, redazione dello Statuto dei Lavoratori che deroghi alla normativa in materia di contratti a tempo.

Sulla base dello stato della questione così descritto, si può ragionevolmente pensare a un futuro mutamento del panorama legislativo, sebbene le distinte opinioni delle parti sociali sul contenuto di questa evoluzione rendano complicata l'individuazione di un punto di equilibrio. Per quel che attiene alle imprese di lavoro interinale (*travail interimaire*) va detto che attualmente sono vietate. Tuttavia la loro esistenza è tollerata, e alcuni dati, al presente, sembrano indicarne la futura legalizzazione e regolamentazione.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

3. L'orario di lavoro.

Per quel che riguarda la distribuzione e l'organizzazione del tempo di lavoro, costituente contenuto essenziale delle condizioni di lavoro, la particolare versatilità della questione e la differente concezione della flessibilità esistente nei paesi comunitari, ha provocato, secondo il programma di azione, eccessive differenze nei paesi e nei settori produttivi, in grado di provocare pregiudizio alla condizione dei lavoratori, il che comporta la necessità di alcune regole minime in materia. In tal senso è stata pubblicata una proposta di Direttiva relativa a determinati aspetti della distribuzione del tempo di lavoro (pubblicata nel Bollettino Ufficiale delle Comunità Europee del 9 ottobre 1990), attinente in particolare a questioni relative al riposo giornaliero, settimanale e annuale, così come al lavoro notturno, lavoro per turni e ritmi di lavoro, la cui analisi in relazione al regime legale spagnolo permette di stabilirne l'adeguatezza, in linea generale, al futuro regime comunitario, anche se sarà necessario correggere punti riferiti alla protezione della salute dei lavoratori notturni, così come la specificazione di tale periodo notturno che, nella proposta di direttiva, è considerato quello che va dalle ore 20 alle 9, mentre in Spagna tale periodo si considera quello dalle ore 20 alle 6; o anche, secondo la convenzione dell'OIL ratificata in Spagna, quello che vale dalle ore 22 alle 7.

4. La forma del contratto di lavoro.

Quanto al "formulario accreditativo" dei contratti e rapporti di lavoro, l'obiettivo è quello di configurare il diritto dei lavoratori e ricevere dal datore di lavoro la prova del contratto, tendendo con ciò ad una maggiore certezza dei rispettivi diritti e obblighi: in particolare per quanto riguarda la natura dell'impiego, la durata del contratto, l'insieme delle tutele, così come la legge o il contratto collettivo applicabile.

In Spagna l'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che in ogni caso una qualunque delle parti può esigere che il contratto venga formalizzato per iscritto; d'altra parte, la generalità dei contratti temporanei e a tempo parziale esige la forma scritta; lo stesso vale per i casi di contratti speciali di lavoro, per il lavoro sportivo, per funzioni direttive, per gli artisti, per i mediatori in operazioni commerciali, ecc.

Sulla base di queste premesse di carattere generale potrebbe sorgere la questione del contenuto specifico del contratto, ogni volta che si esige l'indicazione del sistema di tutele previsto, così come la legge e/o il contratto collettivo applicabile (materie abitualmente non ricomprese nell'obbligo di stipulazione del contratto in forma scritta).

5. I licenziamenti collettivi.

Ulteriore punto è quello della revisione della Direttiva CEE 75/129 in materia di licenziamenti collettivi, in modo tale che la stessa possa applicarsi alle ipotesi in cui la risoluzione di estinguere determinati rapporti di lavoro venga presa in un centro di decisione o in un'impresa situata in altro paese della Comunità. Si può dedurre che i diritti di informazione e gli obblighi di consultazione per le imprese si estendano al di là dei confini nazionali; al momento non si dispone di informazioni più precise, ma appare evidente che gli strumenti

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna
Elias Gonzales-Posada

attualmente disponibili possano assumere valenze ulteriori rispetto a quelle inizialmente previste, riflettendosi su altri ordini di questioni.

6. La tutela della lavoratrice madre.

La tutela della gestante nel luogo di lavoro, presa in considerazione dal programma di azione, trova una concreta applicazione nella proposta di Direttiva sulla protezione nel lavoro della donna in gravidanza o che abbia partorito di recente (pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Comunità del 9 novembre 1990). La protezione attiene principalmente ai seguenti punti: previsione di un periodo di sospensione a causa di maternità di 14 settimane consecutive, di cui almeno 2 anteriori al parto, con la precisazione che l'eventuale assenza per malattia sopravvenuta in tale periodo non viene computata nello stesso; garanzia di alternative al lavoro notturno della lavoratrice in gravidanza nelle otto settimane precedenti e nelle otto successive al parto; trasferimento della lavoratrice, e (ove non sia possibile la sua attuazione) permesso retribuito per le lavoratrici in gravidanza o che allattino i figli nel caso svolgano attività di lavoro esposte ad agenti o processi di lavorazione pericolosi individuati in allegato; permessi per effettuare controlli medici durante l'orario di lavoro; infine, divieto di licenziamento per ragioni attinenti alla gravidanza o alla maternità.

La normativa spagnola in materia è particolarmente povera di indicazioni: sebbene non sia possibile lo svolgimento di lavori che possano danneggiare il decorso della gravidanza o la maternità, prevedendosi fra l'altro un permesso per maternità di sedici settimane (estensibile a 18 settimane in caso di parto gemellare), è indubbio che la chiarezza e meticolosità della proposta di direttiva esigerebbero importanti modifiche normative per adattare la legislazione spagnola alle tutele minime individuate in sede comunitaria.

7. Salute del lavoratore e prevenzione degli infortuni.

La sicurezza e la salute sul lavoro hanno trovato nell'art. 118A del Trattato CEE un punto di riferimento fondamentale per l'armonizzazione delle legislazioni dei paesi della Comunità. La Direttiva CEE 391/89 del 12 giugno 1989 ha confermato le linee indicate nel Trattato, e lo stesso si può dire del programma di azione per l'applicazione della Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali. L'applicazione congiunta dell'articolo 16 della Direttiva relativo all'applicazione delle misure per promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro (si stabilisce che il Consiglio adotterà Direttive specifiche relative, fra l'altro, ai luoghi di lavoro, equipaggiamenti di lavoro, strumenti di protezione individuale, lavori con schermi protettivi, trasporti di carichi pesanti che comportino rischi lombari, opere provvisorie e instabili, attività di pesca e agricole), e delle 10 proposte di Direttiva, di programmazione di azione (in materia di assistenza medica a bordo delle navi, sicurezza nelle opere provvisorie e instabili, nell'esplorazione e sfruttamento di cave e miniere a cielo aperto, sicurezza sui pescherecci, segnaletica sul luogo di lavoro, protezione contro agenti fisici, modificazione della direttiva CEE 477/83 relativa all'esposizione all'amianto, così come la sicurezza nell'attività di trasporto) comporta una politica generale e aperta in materie di salute sul lavoro per l'intero panorama comunitario il cui contenuto evidenzia il forte impatto che avrà in tutti i Paesi membri. In Spagna, attualmente, è oggetto di discussione e analisi da parte di Governo, sindacati e imprenditori, una bozza di progetto di legge sulla prevenzione dei rischi e per la protezione della salute sul lavoro che tende, in prospettiva futura, ad adeguare l'ordinamento spagnolo alle direttive comunitarie (il che dimostra di per sé l'impatto sugli ordinamenti nazionali della filosofia seguita dalla CEE).

8. La tutela del lavoro minorile.

In materia di armonizzazione delle legislazioni dei Paesi membri sulla tutela del lavoro giovanile, il programma di azione individuata gli aspetti più significativi che prevedibilmente dovranno essere fatti oggetto di attenzione:

1) determinazione di un'età minima per l'accesso al lavoro, con eccezioni relative a lavori non pesanti e che non siano pregiudizievoli per la salute (tra i quali in particolare attività nell'impresa familiare, attività artistiche e partecipazione a spettacoli pubblici);

- 2) limitazione dell'orario giornaliero di lavoro per minori di 18 anni, al fine di renderlo compatibile con le esigenze di sviluppo della persona, la salute e la sicurezza;
- 3) divieto del lavoro notturno, con l'eccezione di impieghi particolari specificamente determinati, al fine di proteggere la salute e sicurezza del giovane lavoratore;
- 4) controllo medico periodico per i minori di 18 anni, al fine di evitare pregiudizi alla salute derivanti dallo svolgimento della prestazione di lavoro.

L'ordinamento spagnolo fissa in 16 anni l'età minima lavorativa, con l'eccezione dell'impiego in pubblici spettacoli, previa autorizzazione dell'autorità amministrativa, rimanendo fermo in ogni caso il divieto di lavoro notturno e straordinario per i minori di 18 anni. Non esistono esatti parametri normativi in relazione ai limiti giornalieri d'orario per i minori di 18 anni, né tantomeno norme speciali sui controlli medici, rendendosi così necessario l'adeguamento di questo settore normativo.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

9. Dialogo tra le parti sociali e partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'impresa alla luce del mercato unico comunitario.

Si devono ora trattare due questioni di particolare interesse legate all'impatto della dimensione sociale del mercato unico, entrambe riguardanti problemi più volte affrontati nei documenti comunitari: la prima relativa al dialogo tra le parti sociali, la seconda riguardante i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nell'impresa. È evidente che il mero riferimento al "dialogo sociale", in se stesso, non rappresenta più che una proclamazione di principio, mentre è certo che in Spagna, salvo l'esperienza sviluppatasi tra il 1980 e il 1984 (durante la quale si iniziano a produrre importanti Accordi Quadro di carattere bipartito e tripartito), non se ne sono avuti esempi genuini. Alcune eccezioni sono forse rappresentate da ipotesi verificatesi nel 1990, sulla base della proposta sindacale prioritaria firmata da UGT e CCOO, sottoposta alla discussione del Governo, e che è tutt'ora oggetto di dibattito, assieme a una proposta governativa dal contenuto assolutamente indefinito (salvo che nel titolo: "patto di competitività") la quale ruota attorno alla necessità di porre in essere strumenti che, entro il gennaio del 1992, rendano competitivo il sistema produttivo spagnolo rispetto a quello dei *partners* comunitari: vicenda i cui effetti non prevedibili dovrebbero aversi nell'ultimo trimestre del 1991 e durante il 1992.

Riguardo alla partecipazione nell'impresa, deve dirsi che lo Statuto dei Lavoratori (ET) del 1980 ha riconosciuto nel suo art. 4 il diritto fondamentale alla partecipazione, e ha previsto nel titolo II la configurazione degli organi di rappresentanza unitaria nell'impresa sotto la denominazione di diritti di rappresentanza collettiva e di riunione dei lavoratori nell'impresa; ha stabilito all'art. 61 che i lavoratori, senza pregiudizio di altre possibili forme, hanno diritto alla partecipazione nell'impresa tramite organi di rappresentanza individuati nei delegati del personale e nei Comitati di impresa. I delegati del personale eserciteranno le loro funzioni nelle imprese o stabilimenti che occupino tra undici e quarantanove dipendenti; nelle imprese o unità produttive da sei a dieci dipendenti potrà operare un delegato in quanto ciò sia deciso a maggioranza dagli stessi lavoratori. I delegati sono sempre eletti a suffragio libero, personale, segreto e diretto.

Il Comitato di impresa è concepito dallo Statuto dei Lavoratori come organo collegiale rappresentativo dell'insieme dei lavoratori dell'impresa o stabilimento con cinquanta o più dipendenti; il numero dei suoi membri può variare da cinque a settantacinque in rapporto al numero totale dei lavoratori; essi vengono eletti su liste chiuse, ognuna delle quali deve essere approvata da una associazione sindacale o da un numero di elettori tre volte superiore al numero dei membri da eleggere nel Comitato.

Per quanto riguarda le competenze attribuite a comitati o delegati del personale, l'art. 64 dello Statuto opta per una versione debole della partecipazione, attribuendo il diritto ad informazioni da parte delle imprese nei seguenti casi:

- informazioni trimestrali sull'evoluzione generale del settore, andamento della produzione, delle vendite, programmi di produzione e probabile evoluzione dell'occupazione nell'impresa;
- diritto a conoscere bilancio, resoconti e informative amministrative e, nel caso che l'impresa rivesta forma societaria, ogni documento che debba essere portato a conoscenza dei soci;
- informazioni su tutte le sanzioni irrogate per gravi infrazioni disciplinari;
- diritto a conoscere trimestralmente le statistiche riguardanti l'indice di assenteismo, le

**La dimensione sociale
del mercato europeo:**
Spagna
Elias Gonzales-Posada

cause dello stesso, gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali, gli indici relativi agli infortuni, gli studi sull'ambiente di lavoro e sulle tutele antifortunistiche;

— l'art. 23 dello Stato prevede poi il diritto delle rappresentanze legali dei lavoratori dovute a necessità urgenti e imprevedibili della produzione;

— l'art. 44 dello Statuto prevede ancora il diritto dei rappresentanti dei lavoratori a essere informati sulle vicende modificative della titolarità dell'impresa, dei singoli stabilimenti o delle singole unità produttive autonome;

— ugualmente, infine, i rappresentanti devono essere informati sulla vendita di beni dell'impresa nel caso in cui essa compori l'avvio di una procedura di gestione della forza lavoro che determini la risoluzione del rapporto della maggioranza dei dipendenti (art. 51.8 dello Statuto).

Per quanto riguarda il diritto di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, non vincolante per l'impresa, questo è previsto nei casi di:

— ristrutturazione della pianta organica, cessazione dell'attività totale, parziale, definitiva o temporanea;

— riduzioni della giornata lavorativa e trasferimento totale o parziale degli impianti produttivi;

— introduzione o revisione di sistemi di organizzazione e controllo del lavoro;

— studio dei tempi di lavoro, previsione di sistema di premi o incentivi e valorizzazione delle posizioni professionali;

— piani di formazione professionale;

— fusioni, assorbimenti e modificazioni dello stato giuridico dell'impresa;

— introduzione di orari flessibili.

Per quanto riguarda la partecipazione in senso stretto, questa è limitata alla gestione delle opere sociali a carico dell'impresa, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi.

L'insieme delle competenze minime attribuite alle rappresentanze unitarie dei lavoratori è stato giudicato dalla dottrina spagnola come carente di reale rilevanza e consistente in una mera collaborazione con l'impresa.

La Legge Organica sulla Libertà Sindacale del 1986 (LOSL) prevede un doppio canale di partecipazione, consolidando legalmente la presenza delle sezioni sindacali di impresa e dei delegati sindacali: presenza possibile, in assenza di maggiore specificazione nei contratti collettivi, in quelle imprese o stabilimento con più di duecentocinquanta lavoratori; alle rappresentanze sindacali la legge attribuisce il diritto ad accedere alle stesse informazioni e documentazioni che l'imprenditore deve porre a disposizione del Comitato di impresa. Si deve aggiungere che la Legge sulle Infrazioni e Sanzioni dell'Ordine Sociale del 1988 qualifica come grave la condotta dell'imprenditore che violi i diritti di informazione, comunicazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei delegati del personale; comportamento che può essere sanzionato con una multa da 50.001 a 500.000 pesetas.

Nel periodo della concertazione sociale, che, come è noto, si verificò negli anni dal 1980 al 1984 (i cui effetti si prolungano sino al 1986), il problema della partecipazione non ottenne particolare attenzione. L'obiettivo di attribuire maggiore efficacia alla politica delle vendite e della produttività delle imprese fu in realtà il terreno esclusivo di incremento della partecipazione, o di maggior impulso alla negoziazione e informazione. Per la politica delle vendite, i distinti accordi posti in essere nel periodo indicato resero possibile la non applicazione degli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi a quelle imprese che allegassero insufficienti livelli di produzione e vendita. In tali situazioni risultava necessaria la presentazione alle rappresentanze dei lavoratori di bilanci, resoconti dei risultati e informazioni che giustificassero trattamenti salariali differenziati. Riguardo alla politica di incremento della produttività, l'Accordo Quadro Interconfederale del 1980 promosse la negoziazione delle questioni relative alla produttività nell'ambito delle imprese, stimolando la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori tanto nei piani di miglioramenti produttivi come nelle strategie di organizzazione del lavoro e nelle decisioni relative all'acquisizione di nuove tecnologie.

Un discorso a sè va fatto per un'altra questione cruciale del primo quinquennio degli anni ottanta: la riconversione industriale. Sino alla Legge del 1984 sulla riconversione e reindustrializzazione non può darsi un giudizio positivo sull'effettiva incidenza del sindacato, la quale tuttavia sembra mantenere una presenza debole nella reale gestione e amministrazione delle riconversioni.

Se a priori qualsiasi forma di partecipazione stimola l'emersione dell'interesse comune, mentre la contrattazione collettiva pone in evidenza la regolazione bilaterale di obbligazioni

contrattuali tra attori portatori di interessi contrapposti su temi dalle potenzialità antagoniste, l'esperienza spagnola mostra che tali confini non sono così nitidi come si potrebbe supporre. È certo che, dati gli strumenti partecipativi così deboli, come si è potuto vedere, la contrattazione collettiva nonostante le difficoltà nel corrispondere a tutte le aspettative in tema di cogestione, codeterminazione o mero controllo, avrebbe potuto rappresentare lo strumento a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori, soprattutto al livello del contratto collettivo di impresa. Infatti, l'esperienza comparata mostra che i vari modelli legislativi, tendenti a concretare la democrazia industriale, non risultano necessari laddove esiste una struttura negoziale molto decentrata o omogeneizzata per contratti di impresa. Inoltre, pare di poter affermare che allo stato attuale della questione il livello di impresa costituisce la chiave di volta dell'intero edificio del sistema di relazioni industriali, per la sua capacità di adattamento ai mutamenti qualitativi della produzione, e la sua maggiore indipendenza rispetto al mercato politico nel quale si inserisce il conflitto collettivo. In sostanza, il contratto collettivo di impresa sembra aver incorporato il sostegno alla partecipazione adattandolo in maniera flessibile alle circostanze e condizioni delle unità produttive di base.

L'esperienza spagnola può essere rilevata sulla base di una analisi dei contenuti della contrattazione di impresa, la quale rappresenta il 60% dell'insieme dei contratti collettivi nel 1989, ed è applicabile a circa il 18% della popolazione lavorativa interessata dalla contrattazione, e nonostante gli spazi offerti dalla legislazione quanto ai suoi contenuti; tale esperienza, si diceva, non realizza le aspettative che ci si poteva ragionevolmente attendere. I contratti riproducono per lo più quanto già stabilito dallo Statuto dei lavoratori, e nel migliore dei casi procedono all'istituzione di commissioni paritarie specializzate sulle diverse questioni riguardanti il funzionamento della gestione del lavoro nell'impresa, prive però di un potere di codecisione.

La "proposta sindacale prioritaria" (PSP) siglata, come è noto, da UGT e CCOO nell'ottobre del 1989 e presentata al Governo, comprende venti proposte di discussione, sei delle quali integrano l'insieme di ciò che è definito "diritti di partecipazione dei lavoratori", e riguardano: riconoscimento del diritto alla negoziazione collettiva dei dipendenti pubblici; comitati di impresa per la salute, maternità e protezione dell'ambiente di lavoro; estensione e ampliamento dei diritti di partecipazione dei lavoratori nelle imprese; accordi per la soluzione dei conflitti di lavoro; procedure per la negoziazione delle prestazioni indispensabili in caso di scioperi che riguardino servizi essenziali della comunità; infine diritto alla formazione continuativa dei lavoratori. Da tali proposte risulta che al fine di ciò che è considerato autentica democratizzazione dell'economia si ritiene necessaria l'estensione e l'ampliamento dei diritti di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, considerando insufficienti i diritti riconosciuti dalla legislazione vigente, dovuti alla debole dinamica istituzionale dei sindacati nel quadro dell'art. 129.2 della Costituzione. Nello stesso senso viene avanzata l'esigenza di un ampliamento di tali diritti attraverso il potenziamento della negoziazione collettiva.

In tale contesto, la PSP prospetta come obiettivo la riforma di diritto societario, introducendo una netta distinzione tra le funzioni di direzione dell'impresa e quelle di supervisione e controllo, garantendo la partecipazione dei lavoratori su un piano paritario rispetto agli interessi imprenditoriali nella supervisione e controllo della gestione delle società, e proponendone la partecipazione nei Consigli di Amministrazione e negli altri organi direttivi delle imprese pubbliche e private. Infine, si indica come necessaria la partecipazione dei lavoratori nei casi di modifiche della titolarità delle imprese, di fusioni, incorporazioni e cessioni.

Per quanto riguarda il rafforzamento della via negoziale, e dei diritti di informazione e consultazione, questi dovrebbero essere estesi a qualsiasi questione rilevante che abbia effetti diretti o indiretti sui lavoratori: in particolare a mutamenti delle condizioni di lavoro, mobilità, organizzazione del lavoro, piani industriali, introduzione di nuove tecnologie (soprattutto quando comportino effetti per l'occupazione e la salute sul lavoro) programmi di formazione.

Così determinato lo stato della questione in materia di dialogo fra le parti sociali e partecipazione, il possibile impatto in tale ambito della dimensione comunitaria è difficilmente prevedibile, soprattutto tenendo conto del fatto che attualmente sono scarse le indicazioni comunitarie concrete in materia (con l'eccezione di quelle riguardanti le società anonime nell'ambito CEE). In ogni caso, può dirsi che anche in questa materia, come in altre, è possibile che a medio termine si sviluppino aspettative di partecipazione come

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Spagna**
Elias Gonzales-Posada

La dimensione sociale del mercato europeo: Spagna
Elias Gonzales-Posada

conseguenza delle necessarie interconnessioni dei diversi sistemi nazionali: interconnessioni che provocano in alcuni paesi, dotati di più scarsi strumenti, un effetto di moltiplicazione per mimetismo sociale.

10. Osservazioni conclusive.

Come si è potuto rilevare nel corso delle osservazioni svolte, l'effetto o impatto che dovrà comportare la dimensione sociale del mercato unico in Spagna pare abbastanza rilevante, sia alla luce delle innovazioni che la normativa spagnola è venuta realizzando negli ultimi anni, sia per il contenuto "light" dell'armonizzazione normativa comunitaria. Bisogna tuttavia considerare che i maggiori effetti saranno determinati dal mercato unico e dalla concorrenza tra le imprese dei paesi comunitari: elementi che comportano un impatto indiretto sulla realtà sociale, fondamentalmente nei paesi meridionali dell'Europa comunitaria.

D'altra parte, questioni come quelle relative all'occupazione, al dislocamento di forza lavoro nel settore delle prestazioni di servizi, alla formazione professionale, al carattere del pluralismo su scala europea e alla contrattazione collettiva, sono in una fase di elaborazione ancora piuttosto arretrata, ed è prevedibile che non incontreranno a breve termine una sufficiente specificazione su scala comunitaria.

Tutto questo significa che gli effetti vanno gradatamente dispiegandosi su un arco di tempo relativamente ampio; che gli stessi andranno sedimentandosi poco per volta, e più in conseguenza dell'azione dei soggetti sociali che per la forza persuasiva delle istituzioni comunitarie. E ciò significa, ancora una volta, che il rafforzamento della rappresentatività degli attori sociali a livello comunitario costituisce un compito fondamentale per la costruzione della nuova utopia europea.

Bibliografia

Borrajó Dacruz E. (1986), *De las Comunidades Europeas a la Unión Europea: El Acta Unica y la Europa Social*, in *AL*, n. 20.

Gonzalez-Posada Martínez E. (1987), *Igualdad, vacaciones y trabajo temporal en las disposiciones comunitarias*, in *RL*, n. 1.

Hertas Bartolome T. (1989), *La dimensión social del mercado interior europeo y la construcción de una nueva política social comunitaria*, in *AL*, n. 2.

Lopez Garrido J. (1986), *La aplicación de las normas comunitarias al ordenamiento laboral español: la Directiva de 12 de febrero de 1976 sobre despidos colectivos*, in *REDT*, n. 27.

Lorente Hurtado F. (1983), *Incidencia del ingreso de España en las Comunidades Europeas sobre las competencias de las Comunidades Autónomas*, in *DocLab*, n. 8.

Monereo Fere J.L. (1989), *Doctrina. La participación de los agentes sociales en la construcción de la Comunidad Europea y el diálogo social*, in *AL*, n. 2.

Montoya, Saliana, Sempere (1988), *Instituciones de derecho social europeo*, Tecnos, Madrid.

Mulas A. (1986), *Sobre la Directiva CEE de 17.2.76, relativa a los despidos colectivos. Notas a una cuestión polémica*, in *DocLab*, n. 18.

Ortiz Lallana M.C. (1990), *Libertad de establecimiento y empresas multinacionales (I)*, in *AL*, n. 1.

Ortiz Lallana M.C. (1988), *Tendencias Actuales y puntos de interés en la política social comunitaria*, in *AL*, n. 2.

Rodriguez Piñero M. (1990), *La declaración de derechos sociales comunitarios (I, II, III, IV)*, in *RL*, n. 20, 21, 22, 23.

Rodriguez Piñero M. (1990), *La participación de los trabajadores en las empresas de estructura compleja*, in *RL*, n. 11.

Rodriguez Piñero M. (1990), *El lugar de los trabajadores en la sociedad anónima europea*, in *RL*, n. 10.

Rodriguez Piñero M. (1984), *El Programa de Acción de la Comisión para la aplicación de la Carta Social*, in *RL*, n. 24).

Sala Franco Ramirez (1986), *Introducción al Derecho social comunitario*, Tirant lo Blanch, Valencia.

La dimensione sociale europea e il mercato del lavoro britannico post-thatcheriano

Alan Neal ()*

Sommario

INTRODUZIONE. PARTE I. **1.** L'evoluzione della "dimensione sociale" della Comunità Europea. **2.** La risposta del governo del Regno Unito all'"Europa Sociale". **3.** La opposizione alle iniziative della Commissione come attuazione dei diritti garantiti dal Trattato istitutivo. **4.** Il principio di "sussidiarietà". **5.** Il futuro dell'"Europa Sociale" nella prospettiva del Regno Unito. PARTE II. **1.** Le proposte di direttive sul lavoro precario, part-time ed in materia di orario di lavoro: *a)* Il lavoro "atipico" delle Comunità Europee. *b)* Precedenti tentativi di introdurre una regolamentazione comunitaria per il lavoro "atipico". **2.** Le tre proposte del giugno 1990. *a)* La proposta fondata sull'art. 100. *b)* La proposta fondata sull'art. 100/a. *c)* La proposta fondata sull'art. 118/a. **3.** La proposta dell'agosto 1990. L'IMPATTO DELLE PROPOSTE DI DIRETTIVE NEL REGNO UNITO **1.** L'estensione del "lavoro atipico" nel Regno Unito. **2.** La necessità di un intervento legislativo. *a)* Lavoro part-time. *b)* Lavoro temporaneo. *c)* Contratti a tempo determinato. *d)* Lavoro stagionale. **3.** La politica della "deregulation" in atto in Gran Bretagna. **4.** Considerazioni finali.

INTRODUZIONE.

L'attuazione delle proposte di direttive della Comunità Europea in campo "sociale", nell'ottica delle politiche ispirate alla c.d. "dimensione sociale" del futuro mercato unico, ha affrontato la sua fase più difficile, come ben si può comprendere, all'atto della contrapposizione del Governo britannico alle iniziative della Commissione, allorché era in carica il primo ministro signora Thatcher, tra il 1979 e il 1990.

L'idea che le iniziative inerenti la "dimensione sociale" dovessero ricevere un'accoglienza entusiastica e che le medesime rappresentassero un valore *n sé* e per *sé* considerate, non ha mai attecchito sulle sponde occidentali del canale inglese, e l'aperta ostilità dei ministri e portavoce britannici susseguitsi, nei confronti dei tentativi da parte della Commissione Europea di conferire a tali iniziative "sociali" un raggio d'azione ed un impatto più ampi, si è espressa con una quantità di esplicite recriminazioni riguardo allo stesso significato da dare al termine "dimensione sociale".

In particolare, l'adozione della "Carta Comunitaria sui fondamentali Diritti Sociali dei Lavoratori" del dicembre 1989, fu decisa solo grazie al voto favorevole della maggioranza costituita da undici stati membri della Comunità, e venne apertamente osteggiata dalla Gran Bretagna. Allo stesso modo, i diversi tentativi fatti dalla Commissione Europea per introdurre nuove forme di regolamentazione dei diritti dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro europeo — come la bozza di statuto per la Società Europea (COM.89, 268 final

(*) Traduzione di Willi Burragato.

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna
Alan Neal

- SYN - 218) e le connesse previsioni in tema di rappresentanze istituzionalizzate dei lavoratori all'interno dell'azienda (COM.89, 268 final - SYN - 219) —, sono stati fermamente osteggiati e sostanzialmente bloccati dalla Gran Bretagna, trattandosi di materie per la cui disciplina mediante “regolamenti” e “direttive” a livello comunitario è richiesta all'unanimità.

È rispetto ad una tale visione oscurantistica che si deve allora considerare la rilevanza delle proposte di direttive formulate dalla Commissione della Comunità Europea in materia di part-time, lavoro temporaneo, ed orario di lavoro.

Queste bozze di direttive — nonostante la recente reiezione da parte del Consiglio dei ministri di quelle misure che non riguardino specificatamente la salute e la sicurezza dei lavoratori part-time o temporanei — offrono una prima opportunità di considerare l'effetto di questa opposizione britannica, così profondamente radicata, e di prendere in considerazione i modi in cui tale opposizione — (nonché, invero, quella di ogni altro stato membro che possa essere stato “toccato” in maniera analoga dalle proposte della Commissione, ma che potrebbe, si presume, essere stato sino a questo momento felice di nascondersi “dietro le sottane della sig.ra Thatcher”) — possa venire superata in futuro per infondere una dimensione sociale al mercato unico del lavoro europeo, e, di conseguenza, inglese, nel periodo successivo alla caduta della sig.ra Thatcher.

Questo saggio è diviso in due parti: la prima relativa ad alcune questioni generali riguardanti lo sviluppo della “dimensione sociale” nella Comunità. Viene considerata la politica adottata dal Governo inglese in materia di diritto del lavoro e delle relazioni industriali durante il periodo thatcheriano, in particolare con riguardo ai seguenti problemi:

- a) identificazione dell'esatto fondamento giuridico, in base alle norme del Trattato istitutivo, per le iniziative “sociali” della comunità, e
- b) il principio della c.d. “sussidiarietà”.

Seguono alcuni brevi cenni conclusivi, aventi ad oggetto il futuro possibile sviluppo delle iniziative comunitarie in materia “sociale”, e la recezione in prospettiva delle stesse nel Regno Unito.

La seconda parte prende brevemente in considerazione le proposte di direttive presentate dalla Commissione nel 1990, in materia di part-time, lavoro precario, ed orario di lavoro. Viene proposto qualche spunto offerto dalla situazione del mercato del lavoro inglese negli anni 80, nonché dalle vigenti leggi e consuetudini inglesi in materia.

PARTE I

1. L'evoluzione della “dimensione sociale” della Comunità europea.

La tanto declamata “dimensione sociale” della Comunità Europea è assai difficile da definire esattamente nella sua interezza. Molti commentatori si avvalgono a tal fine delle parole del presidente dell'ETUC, il quale aspira ad un'Europa “che contemperi democrazia, giustizia sociale, e progresso economico” (Breit 1989). Altri riportano il punto di vista più moderato del Comitato Economico Sociale, il quale afferma che:

“La politica sociale della Comunità Europea nel 1989 consisteva in un misto di progresso concreto in alcuni settori specifici, accompagnato da un tendenza dell'iperbole per quanto concerne la c.d. ‘dimensione sociale’” (CSE 1990, punto 2).

Certamente, se si guarda agli anni precedenti l'Atto Unico Europeo, si riscontrano echi di valutazioni simili in documenti quali la risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, concernente un Programma di Azione Sociale (Consiglio Europeo 1974).

Il dibattito in materia si è sviluppato in gran parte al fine di tentare di dare un significato concreto alle parole espresse con l'unanime risoluzione politica elaborata dagli stati membri al summit di Madrid del giugno 1989, dove fu dichiarato che:

“... nel corso della edificazione del Mercato Unico Europeo agli aspetti sociali dovrà essere data un'importanza pari a quella riconosciuta agli aspetti economici, e di conseguenza entrambi dovranno essere sviluppati in maniera equilibrata” (Madrid, Summit 1989, punto 2).

Una visione particolarmente ampia è presente in una recente nota della Commissione, dove si afferma:

“In un certo senso la dimensione sociale deve essere considerata come quella che racchiude

tutte le varie politiche sociali e dell'impiego... inclusi elementi fondamentali quali la libertà di movimento, le pari opportunità l'impiego delle risorse economiche strutturali della Comunità" (Commissione 1989: 168).

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

La Commissione continuava osservando che:

"Tuttavia l'allestimento del mercato interno presenta nuove sfide ed opportunità, che in vario modo trascendono e vanno al di là del raggio di azione delle iniziative che si possono prendere in tali settori. La commissione riscontra un nuovo e più ampio impegno alla enunciazione dei principi basilari in tema di giustizia ed opportunità sociali, posto che la Comunità si avvia verso un nuovo e diverso stadio del suo processo di sviluppo..." (ibid.).

Tuttavia, se si legge la dichiarazione contenuta nella parte I del Programma di azione della Commissione per l'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, si può riscontrare il seguente punto di vista:

"... la dimensione sociale è ormai divenuta un fatto. La riforma dei 'Fondi strutturali' della comunità, il miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'eguaglianza occupazionale tra uomini e donne, i diversi programmi di scambio, etc.... sono soltanto alcuni degli esempi degli importanti campi in cui si sono fatti sostanziali passi in avanti" (Com (89) 568 finale: 4).

Qualsivoglia siano le opinioni, rimane fermo il concetto esplicitato da un'osservatore britannico, per il quale:

"... l'ambiguità rimane ancora. Tutto quanto detto sta a significare che la dimensione sociale comprende tutte quelle misure che sono parte naturale della regolamentazione di un mercato economico — il benessere senza il quale la concorrenza non funziona? Oppure essa va oltre, e comprende iniziative di giustizia sociale e obiettivi basati su bisogno umani, cui dare la precedenza persino rispetto alle pretese di efficientismo degli imprenditori?" (Wedderburn 1990-6).

2. La risposta del Governo del Regno Unito alla "Europa sociale".

Forse l'espressione più chiara dell'atteggiamento inglese nei confronti di questi sviluppi si può riscontrare nel documento consultivo emesso dal Ministero del Lavoro relativamente alle proposte di direttive sul part-time, sul lavoro temporaneo, e sull'orario di lavoro (DE 1900). Questo documento includeva una breve bozza concernente i presupposti della Carta Comunitaria dei fondamentali diritti sociali dei lavoratori e l'annesso programma d'azione stilato dalla Commissione per l'attuazione della Carta stessa.

Dopo aver sottolineato che solamente undici degli stati membri (escluso il Regno Unito) avevano approvato il documento alla riunione del Consiglio Europeo nel dicembre del 1989 a Strasburgo, viene dichiarato quanto segue:

"... 3. Le ragioni principali per cui il governo non è stato in grado di approvare la Carta Sociale sono state tre:

— Primo, il governo non accetta che gli interessi dei lavoratori siano separati da quelli degli affari. Il mercato unico fornirà le opportunità alle aziende di espandersi a creare i posti di lavoro e la ricchezza di cui abbiamo bisogno per supportare i miglioramenti delle condizioni di vita di tutti i nostri cittadini, e non soltanto di quelli occupati.

— Secondo, l'effetto pratico della Carta Sociale sarebbe quello di dare un'eccessiva regolamentazione al mercato del lavoro, soffocandone così la crescita e riducendo le opportunità lavorative.

— Terzo, la Carta non ha incontrato unanimi consensi al Consiglio Europeo di Madrid, per quanto riguarda la necessità di:

— dare la priorità assoluta, nella realizzazione del mercato unico, alla creazione ed allo sviluppo di posti di lavoro;

— rispettare il principio di "sussidiarietà" (secondo il quale si deve intraprendere un'azione a livello comunitario solo ove gli obiettivi desiderati non siano raggiungibili dai singoli stati membri);

— rispettare le diverse consuetudini e tradizioni degli stati membri.

4. Il punto di vista del governo è che la vera dimensione sociale debba riguardare la riduzione della disoccupazione all'interno della comunità, dove si trovano ancora circa 14 milioni di disoccupati" (DE 1990: 1-2).

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

Il documento prosegue poi sottolineando che:

“secondo il punto di vista del governo, la Carta Sociale è una dichiarazione politica, priva di effetto vincolante”.

Questa risposta essenzialmente negativa fornita dal Governo del Regno Unito alle proposte della Commissione per iniziative “sociali” a livello comunitario, non è, come si è spesso insinuato, un semplice fatto di “arroganza” anglo-sassone, ovvero ostilità profondamente radicata verso gli “stranieri e tutto quello che è straniero”. E neppure è da considerarsi una risposta limitata esclusivamente all'ex Primo Ministro Margaret Thatcher ed ai suoi più stretti alleati politici — malgrado in seguito al “discorso di Bruges” della signora Thatcher, tenutosi nel settembre del 1988, si sia spesso asserito il contrario. Fino a che punto tali semplicistici tentativi di caratterizzare la posizione britannica colgano al di là del segno è stato con chiarezza evidenziato dalla freddezza con cui gli avventati rilievi del Presidente della Commissione, in seguito al Summit dei capi di stato, tenutosi a Roma, circa l'opposizione britannica all'unità monetaria, e all'ECU pesante, sono stati accolti da ogni parte. Simili illazioni oltre a ferire ed offendere non sono certo più veritiere di quanto non sia stata quella per cui l'opinione britannica circa la presidenza italiana, durante l'ultima metà del 1990, sarebbe più o meno quella di un autobus guidato dai fratelli Marx”.

Bisognerebbe piuttosto riflettere sul fatto che il Regno Unito — che si è trovato assai spesso in accordo con i due stati entrati nella CEE nel 1973, ossia la Danimarca e la Repubblica d'Irlanda — ha incontrato un discreto numero di difficoltà oggettive nel cercare di adattarsi ad una struttura preposta a prendere decisioni di ordine giuridico e politico fondata da Stati che avevano tra loro una quantità molto maggiore di elementi in comune all'inizio della grande avventura che ha prodotto la Comunità Europea dei dodici. I conflitti inerenti il rapporto tra la Commissione (come unica propugnatrice delle iniziative legislative della Comunità) ed il Parlamento nazionale britannico non sono mai stati messi adeguatamente a tacere.

Allo stesso modo, i rapporti tra la Comunità Europea e la politica economica interna della Gran Bretagna raramente sono stati buoni durante i circa due decenni di appartenenza della Gran Bretagna alla Comunità. Altre questioni, particolari infatti hanno dato “origine ad occasioni di conflitto”, quali la politica agricola unitaria, le quote di pesca, i trasporti e la politica di concorrenza.

Nell'ambito del diritto del lavoro e delle relazioni industriali vi sono attriti anche maggiori tra il sistema propugnato dalla Commissione europea al fine di dare esecuzione a livello legislativo nazionale alla propria “politica sociale” e le istituzioni e tradizioni “marchio di garanzia” della “patria della contrattazione collettiva”. Le relazioni istituzionali tra quelle che presso molti altri stati membri sono identificate come “le parti sociali”, sono quasi del tutto ignorate (e di conseguenza non riconosciute) nel Regno Unito, essendo l'ordinamento legale che disciplina le relazioni industriali in Gran Bretagna il risultato di decenni di “astensione legale” o “laissez-faire collettivo” (Kahn-Freud 1977: 276), soltanto di recente modificato dalla presenza di un ruolo più interventista del legislatore (Neal 1988: 210/211). Non è la prima volta che questi temi vengono discussi. Le riserve del Regno Unito possono comunque venire considerate sotto due diversi punti di vista, che sono venuti alla ribalta in occasione della discussione sulle proposte della Commissione per il progresso della “dimensione sociale” della Comunità. Qualche cenno verrà pertanto proposto in tema di (a) “Diritti garantiti dal Trattato istitutivo” e (b) “Principio di Sussidiarietà”.

3. La opposizione alle iniziative della Commissione come attuazione dei diritti garantiti dal Trattato istitutivo.

Malgrado la sostanziale “doccia fredda” che le espressioni ufficiali della posizioni assunta dalla Gran Bretagna hanno costituito per le aspirazioni della Commissione Europea espresse nella Carta Sociale, il Governo Britannico ha mostrato chiaramente di prendere in seria considerazione le implicazioni del Programma di azioni della Commissione pubblicato nel novembre del 1989.

È altresì chiaro che il Governo Britannico ha assunto una linea secondo la quale l'opposizione verrà mantenuta entro i limiti consentiti dal Programma d'azione stesso, come fatto politico, nel contesto di quei provvedimenti che necessitano, per la loro approvazione, dell'assenso unanime degli Stati Membri, e quindi anche del voto favorevole dei delegati del Regno Unito.

Una tale posizione pone un'enfasi particolare sulla necessità di un fondamento normativo,

da ricercarsi nell'ambito del Trattato istitutivo, per ciascun provvedimento che la Commissione voglia cercare di porre in essere all'interno del quadro previsto dal Programma di Azione. In breve il punto chiave della questione consiste nello stabilire se simili provvedimenti possano venire legittimamente adottati con procedure che si avvalgono di semplici maggioranze qualificate, o se al contrario sia necessaria l'unanimità.

La differenza venne a crearsi in occasione delle modifiche al Trattato istitutivo introdotte nel 1986, per mezzo dell'"Atto Unico Europeo", il quale apportò nuove disposizioni in materia di votazioni a maggioranza qualificata, inserendo nel Trattato il nuovo art. 100/a, nell'ambito di quella che venne definita come una nuova "Procedura di cooperazione". Per coloro che si occupano di legislazione "sociale" a livello comunitario, l'importanza della formulazione del nuovo art. 100/a risiede nel fatto che le ipotesi in cui è possibile fare ricorso alla maggioranza qualificata, non si estendono a tutti i settori della legislazione, ed in particolare, la procedura di cooperazione:

"... non si applica alla materia fiscale, alla materia della libera circolazione delle persone, e neppure a quella dei diritti e degli interessi dei lavoratori dipendenti".

Di conseguenza le questioni relative alle suddette tre aree non possono essere regolate da provvedimenti presi a "maggioranza qualificata". Questo sta a significare che qualsiasi disposizione nella particolare materia dei "diritti ed interessi dei lavoratori dipendenti" deve trovare il proprio fondamento normativo in qualche altra previsione del Trattato istitutivo. Tutto ciò rivela uno dei fondamentali problemi che presentano le così dette "disposizioni sociali" contenute nel Trattato istitutivo della CEE a partire dall'art. 117 in avanti: l'evidente mancanza, in capo alle istituzioni comunitarie, di reali poteri atti a promuovere le ambizioni degli Stati Membri nella direzione di assicurare il "progresso sociale" e di affermare "come obiettivo essenziale dei loro sforzi il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli". (Trattato CEE preambolo); come pure di promuovere "una accelerazione dello sviluppo del tenore di vita" (Trattato CEE: art. 2), e di cercare "di migliorare le opportunità occupazionali dei lavoratori e di contribuire ad elevare il loro tenore di vita" (Trattato CEE: art. 3 (i)). Un tentativo di spiegazione circa le ragioni di un simile stato di fatto viene dato da un ex alto funzionario della Comunità nei seguenti termini:

"L'assunto che sottende il Trattato è che se si potessero eliminare tutti gli ostacoli artificiali al libero movimento della manodopera, dei beni e dei capitoli, ciò stesso assicurerebbe, nell'arco del tempo, un collocamento ottimale delle risorse nell'ambito dell'intera Comunità, il tasso ottimale di crescita economica e di conseguenza un sistema sociale ottimale. Quindi non appariva la necessità di inserirne norme sociali specifiche nel Trattato" (Shanks 1977).

Per quanto riguarda le iniziative legislative in campo sociale perciò, v'è stata una carenza di poteri effettivi, tali da permettere alla Comunità di intraprendere azioni politiche ad ampio raggio in molti dei campi compresi nel diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Infatti, come ha notato un osservatore:

È evidente che nessuna delle disposizioni 'sociali' contenute nel Trattato, nella sua forma originaria, fornisce alle istituzioni comunitarie un qualsiasi specifico potere giuridicamente vincolante per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti negli artt. 117, 118, e 119". (Arnulf 1987: 247).

In concreto, un fondamento normativo per una gran parte delle iniziative di politica sociale lanciate in relazione agli artt. 117 e 118 è stato ricercato tanto nell'art. 100, quanto nell'art. 235. L'art. 100 enuncia la norma che conferisce al Consiglio il potere di emanare direttive per l'armonizzazione delle normative degli Stati Membri incidenti sull'instaurazione ed il funzionamento del mercato comune. L'art. 235 consente al Consiglio di assumere le "misure appropriate" qualora l'intervento della Comunità sia "necessario per realizzare, in vigenza del mercato comune, uno degli obiettivi della Comunità, e questo Trattato non abbia previsto gli strumenti necessari".

Tanto l'art. 100 che l'art. 235 richiedono l'unanimità da parte degli stati membri.

Con l'individuazione dell'art. 100/a, e le sue previsioni in tema di "procedure di cooperazione", soltanto un settore rientrate nell'area delle "previsioni sociali" del Trattato CEE è stato riconosciuto suscettibile di rientrare nel potere di regolamentazione della "maggioranza qualificata" degli Stati membri. È questo il campo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, previsto dall'art. 118/a, recentemente introdotto, che stabilisce:

"1. Gli Stati Membri debbono impegnarsi particolarmente nel favorire il miglioramento

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal**

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

dei luoghi di lavoro, per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori, e debbono porsi come obiettivo l'armonizzazione delle condizioni in tale ambito, fermi restando i progressi già compiuti.

2. Per favorire il conseguimento dell'obiettivo stabilito nel I paragrafo il Consiglio, agendo per mezzo di una maggioranza qualificata, su proposta della Commissione e dopo aver consultato il Comitato Economico Sociale, fisserà, per mezzo di direttive, i requisiti minimi necessari per una sua graduale realizzazione, i quali tengano conto delle condizioni e regolamentazioni tecniche in uso in ogni singolo Stato Membro”.

La posizione generalmente accettata per stabilire fino a che punto possano spingersi i poteri della Commissione Europea nel prendere iniziative in materie di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, è che il fondamento normativo nel Trattato istitutivo si debba ricercare in uno dei seguenti articoli: a) art. 118/a, riguardante la salute e la sicurezza; b) art. 100, che riguarda l'instaurazione ed il funzionamento del Mercato comune o, in subordine, c) l'art. 235, in assenza di altri poteri previsti dal trattato, qualora l'intervento della Commissione sia necessario per raggiungere uno degli obiettivi della Comunità. (Arnulf 1987 — contra Wedderburn 1990: 51-52).

La difficoltà nell'individuazione di poteri idonei a consentire alla Commissione di prendere iniziative di ampia portata “sociale”, è stata messa in rilievo dal Comitato Economico Sociale nel “Programma di Azione” che accompagnava la Carta Sociale del 1989:

“Per quanto attiene la concreta realizzazione (delle iniziative sociali della Commissione), la questione basilare è stabilire se alla luce di quanto deciso in occasione del vertice di Strasburgo, vi sarà una volontà politica del Consiglio, sufficiente a consentire l'approvazione delle 47 fra proposte ed iniziative previste, allorché le stesse saranno presentate nelle forme specifiche. Il fondamento normativo della maggior parte di quelle proposte non era stato specificato chiaramente nel programma di Azione Sociale.

Inoltre, fino a questo momento la Commissione non ha fatto uso dell'art. 118/a se non nella sfera indiscussa della salute e della sicurezza sul lavoro. Questo potrebbe portare alcuni a nutrire dei dubbi circa la possibilità di impedire ad uno o ad una piccola minoranza di Stati membri di bloccare nuovamente queste iniziative, rendendo in tal modo gran parte dell'operato (della Commissione) privo di significato e riscontro concreto” (CSE 1990).

Il problema dell'individuazione di un fondamento normativo tra le norme del Trattato istitutivo in grado di giustificare le iniziative legislative della CEE, era stato portato alla ribalta già in occasione dei primi passi delle proposte di Direttive emanate dalla Commissione, e, infatti, quando si prese in considerazione, in una riunione di Ministri per gli affari sociali del 26 novembre 1990, il progetto di Direttiva sulla uniformazione delle normative degli Stati Membri in materia di distorsioni della concorrenza per determinati tipi di rapporti di lavoro (infra, vedi parte seconda), si affermò che:

“Cosa della massima importanza per la Gran Bretagna, la maggior parte dei Paesi — incluso il Lussemburgo che assumerà la presidenza della CEE in gennaio — accusarono la Commissione di far richiamo, per i propri progetti, a fondamenti normativi errati. Gli stessi Paesi sostennero che quelle materie (inerenti la cosiddetta ‘dimensione sociale’) non potevano venire regolate con deliberazione prese a maggioranza, non trattandosi di ‘distorsioni della concorrenza’; si verteva al contrario chiaramente in materia di diritti dei lavoratori che, in base all’Atto dell’Europa Unita’, debbono essere regolate con deliberazioni prese all’unanimità” (“Times” 27/11/1990).

Da allora, solo la bozza di proposta della Commissione volta ad estendere l'ambito delle tutele in materia di sicurezza e salute ai lavoratori “precarì” è sopravvissuta ai violenti attacchi dei Ministri competenti degli Stati Membri; vale a dire la sola proposta portata avanti sulla base delle previsioni di cui all'art. 118/a del Trattato CEE.

Ironia della sorte, a dispetto dell'astratta possibilità di ricorrere a “maggioranze qualificate” per contrastare l'eventuale opposizione britannica, nella fattispecie di tale maggioranza qualificata non vi fu bisogno. Ciò risulta non solo dalla risposta data dal Governo britannico alla bozza di proposta del 1990, basata sull'art. 118/a, per la quale:

“Il Governo condivide pienamente il principio per cui i lavoratori precari debbano avere la stessa protezione legale dei lavoratori stabilmente impiegati in materia di salute e sicurezza sul lavoro” (DE: 6),

cenno all'introduzione di misure volte ad incoraggiare le innovazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la quale venne approvata all'unanimità degli Stati Membri (NEAL 1990).

Per quanto attiene la proposta del 1990 non si può dire che il Governo del Regno Unito sia completamente soddisfatto di quanto formulato dalla Commissione, ma è chiaro che sono state in quell'occasione da parte sua realisticamente considerate le conseguenze che la piena applicazione dell'art. 118/a Trattato CEE avrebbe potuto comportare. Premesso quindi che "l'ordinamento britannico in materia di salute e sicurezza sul lavoro già riconosce il principio per cui i lavoratori precari devono godere della stessa protezione legale riconosciuta ai lavoratori stabilmente impiegati", si aggiunge che:

"il Governo mette in dubbio, al momento attuale, la necessità di un nuovo provvedimento comunitario nella particolare materia del lavoro precario. La Direttiva quadro in tema di salute e sicurezza deve essere attuata dagli Stati Membri entro il 31 dicembre 1992. La nuova Direttiva costituirebbe un duplicato della Direttiva quadro. Il Governo ritiene che sia prematuro proporre di integrare la Direttiva quadro prima che essa entri in vigore negli Stati Membri, ed i suoi effetti possano essere valutati.

Tuttavia la Direttiva si basa sull'art. 118/a del Trattato di Roma, e pertanto per essere adottata ha bisogno del solo voto di una maggioranza qualificata di Stati Membri. Il Governo si adoprerà a trattare in modo costruttivo acciocché la Direttiva risponda nel modo più flessibile e meno burocratico possibile agli obiettivi stabiliti" (DE 1990: 6/7).

4. Il principio della "sussidiarietà".

Va fatta breve menzione di un altro problema che coinvolge il Governo del Regno Unito nel contesto delle iniziative sociali della Commissione. Si tratta del c.d. "principio di sussidiarietà".

Il punto di vista della Commissione su questo principio si può estrapolare dal Programma d'azione che accompagna la Carta Sociale, dove esso viene descritto come il principio, ***"secondo il quale la Comunità entra in azione solo quando gli obiettivi stabiliti siano più efficacemente raggiungibili al suo livello piuttosto che a livello degli Stati nazionali"*** (COM. (89) 568 finale: 4).

Il Governo del Regno Unito lo descrive invece come:

"... un principio ben radicato della legislazione comunitaria che stabilisce su quali questioni a livello nazionale sia bene che venga lasciata la facoltà decisionale agli Stati Membri" (DE 1990: 7).

Secondo il punto di vista di un osservatore,

"Messa differentemente (la questione), il principio di sussidiarietà sta oggi a significare che la Commissione ha modificato il suo primitivo zelo nel cercare di armonizzare le legislazioni degli Stati Membri facendo uso di strumenti comunitari, e invece ha lasciato, ove fosse appropriato farlo, che un maggior numero di questioni vengano gestite dalle legislazioni dei Governi nazionali, o secondo accordi collettivi presi dalle 'parti sociali' (datori di lavoro e sindacati)" (Wedderburn 1990: 54).

Si è inoltre osservato che:

"in un certo senso la 'sussidiarietà' non è altro che il riconoscimento che in campo sociale l'uniformità non è né possibile né desiderabile, e che gli standards comunitari debbono essere sufficientemente flessibili, così da prendere atto di come, tramite pratiche nazionali diverse, si possa pervenire a risultati equivalenti" (Hepple 1990: 646).

Il concetto viene ampliato osservando che:

"in sostanza l'idea di sussidiarietà non è nuova. Un approccio di questo tipo ha sempre consentito che molti problemi venissero decisi a livello nazionale invece che a livello comunitario... posto che differenti soluzioni nazionali producono di fatto soluzioni equivalenti sotto il profilo pratico" (Wedderburn 1990: 54).

Quest'ultimo punto — concernente il livello di diversità dei sistemi di relazioni sociali ed industriali nei vari Stati Membri — è di particolare importanza per il Regno Unito.

Ponendosi esso, sotto diversi aspetti come un'eccezione rispetto ai sistemi di relazioni socio-industriali di vari Paesi europei continentali, che si vantano di fornire una infrastruttura appropriata allo sviluppo della cosiddetta "collaborazione sociale", il sistema di

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal**

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna
Alan Neal

relazioni industriali britannico non ha mai nascosto la sua base “conflittuale” e le particolari difficoltà che nozioni care alla Comunità Europea quali “il dialogo sociale” o la “partecipazione del lavoratore” comportano per le sue antiche tradizioni (Donova 1967; Kahn - Freud 1977).

In particolare, la natura del sistema contrattuale collettivo del Regno Unito differisce fondamentalmente dai sistemi in vigore in quasi tutti gli altri Stati Membri della CEE e, specificatamente, il ruolo dell'accordo collettivo come “strumento regolatore” diverge significativamente dal ruolo sostenuto dagli stessi accordi in sistemi nei quali attecchiscono teorie del genere di quelle sul “effetto normativo” o sulla “efficacia tra livello collettivo ed individuale della regolamentazione del rapporto di lavoro” (Schmidth and Neal 1984).

Chi scrive ha trattato altrove alcuni dei problemi ingenerati da tale situazione, in funzione della attuazione in Gran Bretagna dei precetti comunitari (Neal 1990: 91-95).

È qui sufficiente mettere in evidenza che il problema non è nuovo, e che la Gran Bretagna a tutt'oggi non ha dato attuazione piena ad importanti disposizioni della CEE, quali la Direttiva 75/129 circa l'armonizzazione delle legislazioni dei Stati Membri in materia di eccedenze di personale, fatta salva la limitazione delle tutele ivi garantite a quelle che nella legislazione inglese vengono definite come “associazioni sindacali riconosciute” (*ibid.*: 97 e nota 104).

In questo contesto, perciò, si può effettivamente cogliere il senso di commenti del Governo inglese quali il seguente:

“Il Governo ritiene che bisognerebbe, in armonia con la radicata consuetudine britannica, lasciare i lavoratori ed i datori di lavoro o i loro rappresentanti liberi di accordarsi per regolare il diritto alle ferie, alla formazione, ed in genere le altre questioni e condizioni di impiego di cui trattano queste Direttive. In tal modo le parti possono tenere nel dovuto conto le loro specifiche esigenze e tutte le circostanze del singolo caso senza venire costrette in una camicia di forza legale. Il Regno Unito stesso applica il principio di sussidiarietà, allorché decide di astenersi da ogni interferenza legislativa in simili questioni” (DE 1990: 7).

Qualunque sia il giudizio da dare alla “comoda” affermazione per cui il “Regno Unito stesso applica la sussidiarietà astenendosi dalle interferenze legislative in tali questioni”, rimane il fatto che le fondamenta del sistema britannico di diritto del lavoro e relazioni industriali sono storicamente nemiche del tipo di regolamentazioni interventistiche implicite nel programma di azione della Commissione e, di conseguenza, è verosimile che permanga una forte resistenza da parte degli attori sul palcoscenico delle relazioni industriali britanniche a che simili normative entrino a far parte del diritto del lavoro inglese. In conclusione, tuttavia, può darsi, come suggerisce un commentatore, che:

“Il giudizio di coloro i quali hanno stilato (il Programma di Azione) è che questioni quali i rapporti di impiego ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro debbano riguardare principalmente i singoli Stati Membri e le parti sociali. Tuttavia essi propongono un'ampia varietà di provvedimenti comunitari in quella materia. La validità di tali iniziative non dipenderà dal principio di “sussidiarietà”, ma piuttosto dal fatto che dette misure possano o meno trovare giustificazione in fondamenti normativi preesistenti” (Hepple 1990-647).

Certamente, la limitata esperienza avutasi finora tende a confermare la veridicità di un simile assunto.

5. Il futuro dell'“Europa Sociale” nella prospettiva del Regno Unito.

Molto di quanto surriferito riflette una situazione che si era cristallizzata durante il periodo intercorrente tra la stipulazione dell'Atto Unico Europeo ed il vertice di Strasburgo del dicembre 1989, in occasione del quale la “dichiarazione solenne” che costituisce la Carta Comunitaria per i diritti Sociali fondamentali dei lavoratori venne adottata da 11 Stati Membri.

Tuttavia i 12 mesi trascorsi da allora sono stati testimoni di cambiamenti fondamentali nella scena politica britannica, europea e mondiale. Molti di questi cambiamenti hanno posto nuove sfide al nascente ordine comunitario, come è stato ravvisato in particolare dal Presidente della Commissione Delors.

Tra più drammatici sviluppi cui abbiamo assistito durante gli scorsi 12 mesi vanno annoverati quelli che si sono avuti nei Paesi dell'Europa centrale ed orientale, allorché la rivoluzione sociale si è abbattuta sugli ex Paesi satelliti dell'URSS.

In particolare l'unificazione delle due Germanie non ha avuto soltanto un grande impatto sull'equilibrio europeo est/ovest, ma anche trasmesso onde d'urto verso la (improvvisamente allargata) Comunità Europea. Molti dei problemi che tale unificazione recherà con sé devono ancora essere individuati, ma è certo che la tendenza al progresso dell'unità europea che sembrava essersi stabilizzata durante il periodo 1985/1989 presumibilmente verrà messa in seria discussione.

Allo stesso tempo le conseguenze economiche dell'aumento massiccio del prezzo del petrolio, come effetto della crisi del Golfo, si sono aggiunte alle tendenze recessive che si erano già evidenziate nelle economie di un certo numero di Stati Membri. Tanto più si ingigantisce lo spettro della guerra del Golfo, tanto più sono destinate ad amplificarsi le conseguenze negative sull'economia.

Anche sulla scena interna britannica vi sono stati drammatici colpi di scena nello scorso mese. Quello che era sembrato un dato acquisito — un primo ministro britannico nella persona della signora Thatcher — ha invece rilevato che l'improvvisa rimozione dal potere non è qualcosa riservata soltanto ai “dittatori staliniani” di alcuni non meglio identificati regimi marxisti dell'Europa centrale e orientale. L'arrivo di un nuovo primo ministro nella persona del signor John Major, segna l'entrata sulla scena politica europea di un capo di Stato che ha, sembrerebbe, già brigato per destabilizzare l'equilibrio del signor Jacques Delors, dimostrando che, quello che in precedenza era stato spesso percepito come stridente petulanza del suo predecessore, è stato spazzato via, ed esiste in suo luogo una ben motivata serie di contestazioni rispetto a vaste aree della politica della Commissione; contestazione peraltro condivise da più di uno Stato Membro.

Qualunque sia la conclusione della crisi del Golfo, l'adattamento della Comunità Europea alle pressioni esercitate dalla Germania unita, l'avvicinamento alla CEE di molti Paesi europei non membri e lo sviluppo della *leadership* di John Major nel Regno Unito, una cosa appare sempre più chiara: il modello di sviluppo della Comunità che era stato individuato nella metà degli anni '80 non rappresenta necessariamente un passo avanti verso l'“Europa Sociale”. Vi sono i presupposti per una restaurazione delle politiche sociali del “vecchio ordine” rappresentate dalla presidenza della Commissione del signor Delors. Con una Germania unita che si sta mostrando palesemente più fredda verso alcuni dei più grandiosi programmi proposti dalla Commissione (e non ultimo verso l'idea di affrontare i costi connessi a molti di quei programmi); con una combinazione di pressioni economiche e politiche che tendono verso previsioni di prospettive occupazionali fortemente somiglianti alle situazioni verificatisi in seguito alle due crisi petrolifere dei passati 15 anni; e con un Governo del Regno Unito impegnato (almeno a parole) ad interpretare un “ruolo completo” nello sviluppo della Comunità Europea verso l'anno 2000, il quadro è evidentemente fluido.

Le prospettive per l'“Europa” dei prossimi 10 anni promette di essere una creatura assai diversa da quella prevista nei primi anni '80 dai proponenti dell'Atto Unico Europeo — per non parlare degli ideatori originari del Trattato del 1957. Di conseguenza la “dimensione sociale” di questa Europa promette di svilupparsi lungo linee piuttosto differenti da quelle che hanno finora caratterizzato i dibattiti e le scelte politiche.

In tale contesto non bisogna mettere in discussione l'intenzione della Gran Bretagna di svolgere un ruolo pieno al fianco degli altri *partners* nel compito — che non deve scoraggiare — di progredire verso il “costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli”.

PARTE II

1. Le proposte di direttive sul lavoro precario, part-time ed in materia di orario di lavoro:

a) *Il lavoro “atipico” delle Comunità Europee.*

Un certo numero di studi si sono intrapresi negli ultimi tempi per valutare e quantificare l'ammontare di forme “atipiche” di lavoro all'interno delle Comunità Europee.

Tra i contributi più recenti vi sono quelli del MISEP (Bouder 1989), il gruppo di Studio della Commissione CEE sull'impiego “atipico del lavoro femminile” (Meulders & Tytgat 1989), e gli importanti contributi sulla CEE ed il Regno Unito di Catherine Hakim (Hakim 1989), insieme a vari studi sull'orario di lavoro flessibile (Blanpain & Koehler 1988; Ray 1989).

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna**
Alan Neal

b) *Precedenti tentativi di introdurre una regolamentazione comunitaria per il lavoro "atipico".*

Le attuali proposte non sono iniziative assolutamente nuove di zecca, nel campo a cui si riferiscono. Già da un decennio si sono fatti passi avanti nel senso di introdurre misure protettive in relazione alla crescente forza lavoro "atipica" nella Comunità, ed infatti il Programma d'Azione della Commissione ci rammenta che:

"due proposte di Direttive in questo campo vennero presentate dalla Commissione nel 1982.

La prima era una proposta di Direttiva riguardante il lavoro part-time volontario (proposta poi modificata dalla Commissione nel 1983), e la seconda una proposta di Direttiva relativa al lavoro temporaneo ed ai contratti a termine.

Nessuna di queste due proposte venne adottata, e la seconda di esse non è stata neanche mai discussa nel dettaglio dal competente gruppo del Consiglio" (COM (89) 568 finale: 15).

Per quanto riguarda la questione dell'orario di lavoro il Programma d'Azione ci rammenta pure che:

"Nel 1983 la Commissione sottopose al Consiglio una bozza di raccomandazione sulla riduzione e riorganizzazione dell'orario di lavoro.

Il Consiglio dei Ministri del Lavoro deliberò su questa materia nell'incontro del 7 giugno 1984, ma senza arrivare ad un accordo. La discussione su questo argomento non è stata ripresa a livello di Consiglio" (COM (89) 568 finale: 18).

Vale comunque la pena di notare che nella risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, riguardante l'adozione di un Programma di azione sociale (Consiglio CEE 1974), non si riscontrava lo stesso immediato interesse per le specifiche materie che si riscontra nelle proposte del 1990.

Tuttavia in quel documento è incluso un richiamo all'aspirazione:

"di proteggere i lavoratori assunti tramite agenzie per l'impiego temporaneo e di regolamentare l'attività delle suddette agenzie cercando di eliminare gli abusi perpetrati all'interno delle stesse",

mentre al contempo si dà atto della necessità di sottoporre prioritariamente al Consiglio proposte relative alla

"proclamazione, come obiettivo immediato, dell'applicazione in tutta la Comunità del principio della settimana standard di 40 ore lavorative a partire dal 1975, e del principio delle 4 settimane di ferie pagate in un anno a partire dal 1976"

e che le "categorie di persone più vulnerabili" cui in particolare sono dirette tali proposte sono

"i giovani e gli anziani" (CEE Consiglio 1974).

I precedenti più immediati delle proposte presentate nell'estate 1990 si trovano nella Carta Sociale della Comunità e nell'annesso programma di azione della Commissione per l'attuazione della Carta Comunitaria dei Fondamentali Diritti Sociali dei lavoratori.

Le previsioni della Carta si intersecano in vario modo con le materie oggetto delle bozze di Direttive di cui si tratta in questa sede. Così per esempio l'art. 6 stabilisce che:

"il ricorso alla subcontrattazione nel contesto della libertà di fornitura di servizi, qualora conduca un lavoratore di uno stato membro a esercitare lavoro non temporaneo in un altro stato membro non può essere di ostacolo al principio del trattamento paritetico con i lavoratori del paese ospitante specialmente per quanto concerne le condizioni retributive e i benefici previdenziali connessi".

Nell'ambito della dichiarazione di cui all'art. 8 per cui "ogni impiego deve venire adeguatamente retribuito", è previsto che:

"bisogna stabilire regole sulla base delle quali i lavoratori soggetti a condizioni contrattuali di impiego diverse dal contratto a tempo pieno e privo di termine di durata, siano sicuri di avere un giusto salario di riferimento".

Con uno spirito simile, sotto il titolo di "miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro" gli artt. 10-12 stabiliscono che:

"10. Lo sviluppo di un mercato del lavoro europeo deve condurre ad un miglioramento delle condizioni di vita e lavoro dei lavoratori all'interno della Comunità.

Tale obiettivo andrà perseguito mediante l'uniformazione di quelle condizioni tra gli stati membri, mantenendo fermi i progressi già raggiunti. Un simile processo riguarderà:

— *l'organizzazione e la flessibilità dell'orario di lavoro, con la fissazione in particolare della durata massima del medesimo;*

— *tutte le forme di lavoro diverse da quelle disciplinate da contratti a tempo indeterminato ed in particolare i contratti a tempo determinato, il lavoro stagionale, il lavoro part-time ed il lavoro temporaneo;*

— *altre forme di lavoro, quale il lavoro durante il fine settimana, il lavoro notturno, il lavoro su turni avvicendati, ed il lavoro straordinario sistematico.*

Le riforme dovranno anche riguardare ove necessario, lo sviluppo di determinati aspetti normativi del rapporto di lavoro come le procedure per i licenziamenti collettivi e quelle previste per i casi di insolvenza del datore di lavoro.

11. Ogni lavoratore residente nella Comunità deve avere diritto ad un periodo di ferie annuali retribuito e ad un periodo di riposo settimanale o comunque a scadenza regolare, che sarà determinato dalle parti sociali.

12. Ogni lavoratore residente nella Comunità deve aver diritto a che le sue condizioni di lavoro siano regolate a mezzo di un formale contratto, salvo che le stesse non siano regolate da leggi o accordi collettivi specifici”.

Il Programma d'Azione stilato dalla Commissione per l'attuazione delle dichiarazioni contenute nella Carta Sociale esprime in maniera più esplicita questa cura per le forme di impiego “atipico”. Così in particolare la Parte II del citato programma d'azione contiene la dichiarazione che la Commissione:

“... prende atto del fatto che, di fronte al considerevole sviluppo di varie forme di contratti di lavoro diversi dal tipo a tempo indeterminato, sarebbe auspicabile che vi fosse una struttura comunitaria in grado di assicurare un minimo di coerenza tra queste diverse forme di contratto, in modo da evitare il pericolo di distorsioni della concorrenza ed aumentare la trasparenza del mercato del lavoro a livello comunitario” (COM (89) 568 finale: 14).

L'approccio per cui l'azione a livello comunitario sarebbe giustificata dal fatto che si verificherebbe altrimenti “il pericolo di distorsione della concorrenza”, è ampliato in una dichiarazione successiva della Commissione. Chiarito che la Commissione aveva ritenuto necessario rivedere ed adattare le sue originarie proposte per un'azione comunitaria in questa materia “alla luce della situazione presente”, e confermato che tali istanze sarebbero state presentate sotto forma di “una unica proposta di Direttiva”, si pone in rilievo che, secondo la Commissione:

“... una simile proposta è di grande importanza. In particolare, anche se le così dette forme di impiego ‘atipico’ vengono da più parti osteggiate, esse nondimeno costituiscono una componente importante nell'organizzazione del mercato del lavoro. Per esempio il lavoro part-time in tutte le sue forme, il lavoro occasionale, ed il lavoro a tempo determinato sono aumentati considerevolmente negli ultimi tempi, spesso in maniera alquanto anarchica.

Qualora non vengano introdotte delle forme di tutela, vi è il pericolo di assistere alla proliferazione dei diversi generi di lavoro ‘atipico’, che potrebbe determinare effetti di ‘social dumping’ o anche di distorsione della concorrenza a livello comunitario.

Questa proposta di Direttiva dovrebbe pertanto tendere alla fissazione dei livelli minimi di tutela per i lavoratori comunitari, per quanto concerne le condizioni di lavoro ed in particolare le prestazioni previdenziali, da rispettarsi in tutti i contratti o rapporti di lavoro ‘atipico’” (COM (89) 568 finale: 15-16).

Per quanto riguarda l'orario di lavoro la parte II.3 del programma di Azione avanza l'ipotesi che:

“l'adattamento, la flessibilità e l'organizzazione dell'orario di lavoro sono aspetti essenziali tanto sotto il profilo delle condizioni di lavoro che sotto quello del dinamismo delle aziende, ed hanno un ruolo non secondario nel determinare la situazione del mercato del lavoro e la creazione di nuova occupazione.

Più precisamente la flessibilità del lavoro consente alle aziende di intraprendere un'efficace azione sulle proprie organizzazioni interne del lavoro e della produzione, che sono fattori importanti nel processo di adattamento delle imprese stesse alle regole di concorrenza fissate dal mercato.

Inoltre, la flessibilità è importante per l'organizzazione delle forme di lavoro, con

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

particolare riguardo al campo del lavoro 'atipico' che dovrebbe essere una fonte di creazione di nuove opportunità di impiego.

Gli accordi collettivi in questa materia sono in costante crescita numerica in tutta la Comunità ed in molti settori industriali.

Onde evitare differenze eccessive di approccio da un settore o paese ad un altro, le condizioni di base che questi accordi dovrebbero soddisfare debbono quindi venire chiaramente definite.

Per questa ragione, per quanto concerne la durata massima dell'orario di lavoro, i periodi di riposo, le ferie, il lavoro notturno, il lavoro durante il fine settimana, il lavoro straordinario sistematico, è importante che vengano fissati requisiti normativi minimi a livello comunitario.

Secondo la Commissione si tratterebbe di proporre poche regole generali di riferimento, senza entrare nei dettagli della loro concreta attuazione” (COM (89) 568 finale: 18-19).

2. Le tre proposte del giugno 1990.

Il 29 giugno 1990 la Commissione ha presentato le sue proposte per i primi tre documenti nella materia. I primi due di tali documenti erano diretti a tre gruppi di rapporto di lavoro e precisamente:

a) rapporti di lavoro part-time riguardanti un periodo lavorativo più breve di quanto stabilito per legge, per contratto collettivo o per consuetudine;

b) rapporti di lavoro temporaneo, in forma di contratti a tempo determinato — incluso il lavoro stagionale — stipulati direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, dove il termine del contratto venga stabilito in riferimento a dati obiettivi quali: il raggiungimento di una data specifica, il completamento di un certo compito, il manifestarsi di un avvenimento specifico;

c) rapporti di impiego temporaneo comprendenti qualunque rapporto all'interno di agenzie per l'impiego temporaneo, tra l'agenzia stessa ed i propri dipendenti, ove questi ultimi non abbiano alcun contratto con l'azienda presso la quale effettuano la loro attività.

La terza proposta di Direttiva — sulla salute e la sicurezza — era indirizzata agli ultimi due di questi gruppi di lavoratori.

Inoltre bisogna notare che i primi due documenti non avrebbero riguardato soggetti impiegati per un tempo lavorativo medio settimanale inferiore alle otto ore.

Le proposte del giugno costituivano le bozze di tre direttive ognuna delle quali avrebbe trovato il proprio fondamento giuridico su di una diversa norma del Trattato istitutivo.

a) La proposta fondata sull'articolo 100.

Così la prima “Proposta per una Direttiva del Consiglio sulle condizioni di lavoro in determinati tipi di rapporti” — la Proposta dell'art. 100 — pretende di riallacciarsi al fatto che (come espresso nel preambolo alla bozza di Direttiva stessa):

“... ai sensi dell'art. 117 del Trattato della CEE gli Stati Membri concordano sulla necessità di promuovere un miglioramento nelle condizioni di vita e di lavoro e nel tenore di vita dei lavoratori, rendendo possibile l'armonizzazione delle discipline dei vari Stati Membri in materia, ma al contempo senza pregiudizio dei progressi già raggiunti”.

La bozza di direttiva assicurerebbe, in particolare, che i lavoratori part-time ed a tempo determinato

“... possano godere del diritto di accedere alla formazione professionale svolta dall'impresa in condizioni pari a quelle di cui godono i lavoratori impiegati a tempo pieno ed indeterminato, tenendo conto della durata del lavoro e della natura dei compiti da svolgere” (Articolo 2-1);

“... possano godere degli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno indeterminato per quanto attiene alle remunerazioni in denaro e alle prestazioni fornite dai sistemi di previdenza sociale, di tipo contributivo e non” (Articolo 3);

“... avere accesso nell'ambito dell'azienda ai servizi sociali normalmente a disposizione degli altri lavoratori” (Articolo 4).

Inoltre la Direttiva prevederebbe diversi diritti di informazione in favore dei lavoratori part-time e temporanei, nel caso di loro assunzione a tempo pieno (Articolo 5), esigerebbe da parte degli Stati Membri

“L’adozione di misure idonee a consentire che le clausole le quali proibiscano ovvero prevenzano la conclusione di un contratto di lavoro tra l’impresa utente ed il dipendente di una agenzia per l’impiego temporaneo siano nulle o inefficaci o comunque suscettibili di essere dichiarate tali” (Articolo 6),

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

ed esigerebbe da parte degli Stati Membri

“L’adozione di misure idonee ad assicurare che gli obblighi contrattuali relativi al rapporto di lavoro tra le agenzie per il lavoro temporaneo ed i loro dipendenti vengano ottemperati, soprattutto per quanto riguarda il pagamento della remunerazione e dei contributi assistenziali, qualora vi sia la possibilità che la agenzia per il lavoro temporaneo non vi adempia” (Articolo 7).

b) *La proposta fondata sull’articolo 100/a.*

La seconda bozza di documento, una “Proposta per una Direttiva del Consiglio su determinati rapporti di lavoro, con riguardo alle distorsioni della concorrenza” — la proposta dell’art. 100/a — assume a suo fondamento giuridico dichiarato, nell’ambito del Trattato istitutivo, la previsione della “maggioranza qualificata” contenuta nell’Atto Unico Europeo del 1986. A giustificazione di ciò, e come recita esplicitamente il titolo della bozza di Direttiva stessa, la Commissione richiama la necessità di

“... eliminare ogni distorsione della concorrenza e allo stesso tempo promuovere la coesione economica e sociale nella Comunità”

per sostenere le sue iniziative di ordine generale; inoltre, ad ulteriore sostegno di tale suo punto di vista, la commissione invoca giustificazioni specifiche del seguente tenore:

(i) dal momento che le disposizioni, le leggi, i provvedimenti amministrativi, e gli accordi di contrattazione collettiva che regolano il part-time e/o i rapporti di impiego temporaneo variano considerevolmente da uno Stato Membro all’altro ‘una tale situazione aumenta i pericoli di distorsione della concorrenza insiti nelle differenze di trattamento tra le imprese dei vari Stati membri’;

(ii) dato che le differenze di trattamento in questione consistono soprattutto nei costi indiretti connessi alla Previdenza Sociale, nei costi indiretti per particolari vantaggi da attribuire al lavoratore in denaro o sotto altra forma, nei costi salariali indiretti connessi alla durata del contratto ed, in particolare, alle normative sull’anzianità di servizio, quali il diritto alle ferie annuali, alla indennità di anzianità o di licenziamento, la Commissione ritiene che ‘a causa delle differenze rilevate è necessario armonizzare tra loro le singole discipline nazionali, in modo da eliminare quelle disparità che danno adito a distorsioni di concorrenza’.

La Direttiva imporrebbe agli Stati Membri di prendere ogni misura necessaria ad assicurare che i lavoratori compresi nel suo ambito di applicazione vengono equiparati a quelli impiegati a tempo pieno ed indeterminato, e vengano loro garantiti gli stessi diritti alla previdenza sociale, in base agli stessi criteri e fondamenti normativi, in proporzione alla durata del rapporto e/o alla entità del salario (Articolo 2), e di “assicurare che i lavoratori part-time godano degli stessi diritti alle ferie annuali, alle indennità di licenziamento e di anzianità, di cui godono i lavoratori a tempo pieno, in proporzione al totale delle ore lavorate” (Articolo 3).

Per quanto riguarda il lavoro temporaneo la Direttiva imporrebbe anche agli Stati Membri di adottare le misure necessarie ad assicurare che:

“a) le normative nazionali stabiliscano un limite al rinnovo dei rapporti di lavoro temporaneo della durata di 12 mesi o meno per lo stesso tipo di lavoro, in modo che il periodo lavorativo totale non ecceda i 36 mesi;

inoltre

b) sia prevista una qualche forma di indennità per il caso di risoluzione ingiustificata del rapporto di lavoro prima del termine stabilito” (Articolo 4).

c) *La proposta fondata sull’art. 118/a.*

La terza delle proposte del giugno, una “Proposta per una Direttiva del Consiglio che vada

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna
Alan Neal

ad integrare le misure volte ad incentivare i miglioramenti nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro dei lavoratori temporanei” — la proposta dell’art. 118/a — si fonda, per quanto riguarda il suo riferimento normativo, sull’affermazione per cui

“... l’art. 118/a del Trattato CEE stabilisce che il Consiglio debba indicare per mezzo di Direttive i requisiti minimi di sicurezza dei luoghi di lavoro, così da incentivarne i miglioramenti, per garantire un miglior livello di tutela dei lavoratori dal punto di vista della sicurezza e della salute”.

La bozza di Direttiva stabilisce che il suo scopo è quello di “assicurare che, per la durata del tempo lavorato in un’impresa e/o in uno stabilimento che usufruisca dei servizi di un lavoratore temporaneo, tale lavoratore goda, per quanto riguarda la salute e la sicurezza nell’ambiente di lavoro, delle stesse condizioni degli altri lavoratori dell’impresa e/o stabilimento, tenuto conto di eventuali situazioni particolari” (art. 2). È opportuno anche notare come l’art. 2 prosegua affermando che

“... la Direttiva CEE 89/391 e le singole Direttive previste dall’art. 16 (1) debbano perciò essere pienamente applicate a tutte le fattispecie cui si fa riferimento nel paragrafo precedente, salve eventuali disposizioni maggiormente specifiche e vincolanti stabilite nella presente Direttiva”.

L’art. 3 prevederebbe una determinata serie di informazioni da indicarsi “nel contratto di appalto che lega l’imprenditore utente all’agenzia per l’impiego temporaneo”, mentre l’art. 4 imporrebbe agli stati membri di assicurare che “salva la responsabilità dell’agenzia per il lavoro temporaneo, l’impresa o lo stabilimento che usufruisce di un lavoratore temporaneo sia responsabile, per la durata dell’incarico, del rispetto delle norme disciplinanti la specifica prestazione lavorativa. Ulteriori previsioni si riferiscono ai lavoratori temporanei assunti per “qualunque attività che richieda qualifiche occupazionali specifiche, o specializzazioni, o speciale sorveglianza medica” (art. 5), con ulteriori approfondimenti all’art. 6, per quanto concerne la questione dei lavoratori temporanei che necessitano di specifica sorveglianza medica.

3. La proposta dell’agosto 1990.

Questa distinta proposta di Direttiva, denominata “Proposta per una Direttiva del Consiglio riguardante determinati aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”, ha anch’essa fondamento normativo nel Trattato istitutivo all’art. 118/a: In particolare in essa è proclamato che

“... fissando i requisiti minimi dei tempi individuali di lavoro e riposo si migliorano le condizioni di lavoro nel senso di cui all’art. 118/a”.

La bozza di documento applicherebbe la Direttiva CEE 89/391 a questioni riguardanti “i periodi di riposo minimo giornaliero, settimanale e annuale, e, per certi aspetti, il lavoro notturno ed a turni avvicendati” (artt. 1 e 3), e richiederebbe agli Stati membri l’adozione delle misure necessarie a regolare i riposi giornalieri, mensili ed annuali (artt. 3-6), il lavoro notturno, il lavoro a turni, nonché in genere l’organizzazione del lavoro (art. 7-11).

L’IMPATTO DELLE PROPOSTE DI DIRETTIVE NEL REGNO UNITO

1. L’estensione del lavoro “atipico” nel Regno Unito.

Secondo il documento consultivo del Governo del Regno Unito dell’agosto 1990, **“Fin dal 1979 il Governo ha portato a termine una vasta serie di azioni politiche tendenti a rimuovere le barriere lavorative e ad incoraggiare una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. La limitazione dei vincoli non necessari gravanti sulle imprese e la rimozione dei disincentivi all’assunzione di nuovi dipendenti è stato un elemento molto importante nell’ambito di un simile approccio al problema. Il Governo ha prestato particolare attenzione ai bisogni delle piccole imprese.**

Questa politica ha avuto un considerevole successo. Nell’ultimo quarto del 1989, la forza lavoro in Gran Bretagna ammontava a più di 27 milioni di unità, il livello più alto mai raggiunto. Vi sono più donne impiegate nel settore privato in Gran Bretagna che in

qualunque altro Stato membro della Comunità Europea. Fin dal marzo 1983 il Regno Unito ha assistito al periodo più lungo e produttivo di creazione di posti di lavoro dalla fine della seconda guerra mondiale. Più di 3,5 milioni di posti di lavoro addizionali sono stati creati in 7 anni.

Durante questo periodo sono stati creati 1,3 milioni di posti di lavoro part-time. Vi sono ora circa 5 milioni e mezzo di lavoratori part-time e temporanei, che rappresentano circa il 25% della forza lavoro impiegata. Una recente indagine ha mostrato che la grande maggioranza dei lavoratori part-time preferisce il lavoro part-time al lavoro a tempo pieno; e che soltanto il 7% è stato obbligato a lavorare part-time perché non era in grado di trovare un lavoro a tempo pieno. Tanto i datori di lavoro quanto i lavoratori traggono beneficio dalla flessibilità offerta dal lavoro temporaneo e part-time. È la scelta preferita da molte donne che vogliono conciliare la maternità con il lavoro remunerato, e per alcune è l'unica opzione possibile” (DE 1990: 4-5).

Bisognerebbe trarre due conclusioni osservando questo quadro. In primo luogo bisogna ricordare che il Regno Unito (insieme alla Danimarca ed all'Olanda) riflette una posizione minoritaria tra gli Stati membri della CEE, trovandosi al primo posto per quanto riguarda l'incidenza del lavoro part-time dal 1981 (Hakim 1989; 181 e Tavola 2). Mettendo a confronto lo sviluppo inglese con quello verificatosi nei Paesi Bassi (dove è stata registrata una crescita esplosiva nel numero dei lavori part-time a partire dall'abolizione dei controlli regolamentari nei primi anni '70), è stato osservato che:

“Il Regno Unito ha ottenuto il primato attraverso un cammino molto diverso da quello degli altri Stati. Come conseguenza della caduta della barriera matrimoniale, avvenuta dopo la seconda guerra mondiale, vi è un lento ma continuo aumento (quasi invariabilmente di donne) nel numero di lavoratori part-time. Tra il 1951 ed il 1981 i lavoratori part-time sono aumentati dal 4 al 21% all'interno del totale della forza lavoro. Se ne potrebbe dedurre che l'abolizione della barriera del matrimonio fosse uno degli aspetti più importanti nel processo di 'deregulation' del mercato del lavoro, e che l'effetto di essa si è protratto nel tempo contrariamente a quanto avvenuto nei Paesi Bassi. La portata del cambiamento raggiunto in Olanda nell'arco di un decennio si è distribuita su 3 o 4 decenni in Gran Bretagna” (Hakim 1989: 181).

In secondo luogo l'affermazione per cui il lavoro part-time rappresenterebbe “la scelta preferita” della “grande maggioranza dei lavoratori part-time”, mentre è contestata da alcuni commentatori (Commission 1989: 89 e grafico 76), trova al contrario qualche conferma da parte di altri (Leighton 1986-516; Hakim 1989 tavola 3).

Lasciando da parte tali opinioni, resta tuttavia il fatto che le forme di lavoro “atipico” sono state accolte con entusiasmo dai Governi britannici successivi al 1979 perché fornivano la “flessibilità” necessaria per la creazione di nuovo lavoro e la crescita dell'occupazione nell'economia su larga scala (DE 1988: 12).

2. La necessità di un intervento legislativo.

Un punto ovvio che emerge dalle proposte tese ad armonizzare tra loro le normative degli Stati membri nei campi del lavoro part-time, del lavoro temporaneo e dell'orario di lavoro è che un tale passo richiederebbe uno stacco radicale dalla prassi finora in vigore nel Regno Unito. Si tratta infatti di materie nelle quali il legislatore inglese non ha mai interferito sugli accordi stipulati individualmente o collettivamente tra gli attori del palcoscenico delle relazioni industriali (Hepple: 1988).

Ecco come il governo delineò chiaramente la sua posizione, nel documento consultivo dell'agosto 1990:

“Nel caso del Regno Unito, tutto ciò richiederebbe una nuova legislazione e regolamentazione che provveda a disciplinare il lavoro part-time, il lavoro temporaneo, i contratti a termine ed il lavoro stagionale” (DE 1990: 4).

Si ritiene in generale che l'imporre regole di legge che non tengano conto degli accordi stipulati collettivamente nell'industria britannica sia cosa non auspicabile, e costituisca una sgradita deroga ad un'antica tradizione di “astensionismo legale” (Kahn-Freud 1976). Si tratta di un'opinione che non è stata necessariamente condivisa da chi scrive, specie se si considera che un autentico “flusso di legislazione” si è di recente abbattuto sulla “libera contrattazione collettiva” britannica (Neal 1988: 210; 1989: 140).

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna

Alan Neal

Ciò non di meno rimane il fatto che, in termini generali, nel Regno Unito non esiste attualmente una struttura legislativa che regoli la materia oggetto delle bozze di Direttive esaminate. I rapporti di lavoro per i quali le bozze di direttive sono state redatte sono essenzialmente di natura individuale e quindi nel contesto del Regno Unito sono rimasti materia regolata dalle contrattazioni di diritto privato tra le singole parti in causa, ossia il datore di lavoro ed ogni lavoratore assunto con tale forma di contratto. Anche in quei casi in cui le preoccupazioni che hanno mosso la Commissione nel redigere le bozze di Direttive di cui si tratta, hanno preso, nel contesto del Regno Unito, la forma della contrattazione collettiva, a tali clausole contrattuali non è stata riconosciuta alcuna efficacia legale, tanto avanti ai giudici che nell'ordinamento in generale. Questo in base alla nota presunzione per cui gli accordi collettivi stipulati tra le parti sociali britanniche "non sono volti a creare vincoli giuridici" (TULRA 1974: 518) e sono piuttosto definiti dai giudici e dai giuristi esperti nella materia del diritto del lavoro come "gentlemen's agreements" (NEAL 1988: 216).

Anche laddove i tipi di rapporti di lavoro trattati nelle bozze di Direttive ricevono qualche riconoscimento all'interno del sistema legislativo del Regno Unito, questo tende ad essere indiretto ed "incidentale", nel contesto di normative non specificatamente rivolte verso le tutele ed i diritti per i quali la Commissione Europea ha cercato consenso.

Tale aspetto può essere meglio chiarito se si considerano separatamente i quattro titoli identificati dal Governo del Regno Unito.

a) *Lavoro part-time.*

La posizione legale dei "lavoratori part-time" è stata presa in considerazione soltanto in epoca relativamente recente, nell'ambito degli studi sui "lavoratori marginali", "i lavoratori deboli" e simili (IDS 1982; NEAL 1985; Leighton 1986; Hepple 1988). Uno dei problemi che si presentano studiando il problema dei "lavoratori part-time" è che non esiste una formale definizione legale tanto per il concetto di "lavoro a tempo pieno" quanto per il concetto di "lavoro part-time" (Leighton 1986: 515; Hepple 1988: 428).

Un settore legislativo cui si può fare capo per avere un punto di riferimento è quello relativo alle disposizioni poste a salvaguardia del posto di lavoro. A tale riguardo:

"I diritti volti a tutelare il posto di lavoro dipendono dal numero di ore lavorate per settimana. Così un minimo di 8 ore lavorative per settimana è il prerequisito necessario ad usufruire per esempio dei diritti in materia di licenziamento per eccesso di personale, licenziamento ingiustificato (fatta eccezione per l'ipotesi del licenziamento connesso all'appartenenza del lavoratore ad associazioni sindacali od allo svolgimento da parte sua di attività sindacali), del diritto alla paga minima garantita, all'indennità di maternità, ed alla conservazione del posto durante l'assenza per maternità. Per coloro che lavorano almeno 8 ore, ma non più di 16 ore per settimana, il periodo richiesto per il conseguimento della maggior parte dei citati diritti è di 5 anni. Per coloro che lavorano 16 o più ore per settimana il periodo necessario è più basso (per es. 2 anni per l'indennità in seguito al licenziamento per eccesso di personale, licenziamento ingiustificato e diritti connessi alla maternità; un mese per il diritto alla paga minima garantita)" (Hepple 1988: 428-429).

In aggiunta alla posizione legale si sostiene anche che

"... molti sono gli inconvenienti del lavoro part-time dal punto di vista dei lavoratori. I salari più bassi si spiegano con la mancata percezione di indennità, premi per lavoro a turni e straordinario, ed il fatto che il lavoro part-time sia di dominio femminile incide in genere negativamente sui livelli retributivi.

Questa non è comunque la sola spiegazione. I lavoratori part-time vengono raramente promossi e spesso rimangono ai livelli inferiori o su tariffe specificatamente part-time. Vengono loro generalmente negate le opportunità di formazione, e, sebbene circa l'80% riceva una certa retribuzione per le ferie ed uno stimato 55% retribuzione per malattia, raramente essi godono dei ben più ampi benefici accordati ai lavoratori a tempo pieno" (Leighton 1986: 516).

Nonostante questo tuttavia lo stesso autore proseguiva commentando che:

"Sotto molti aspetti, i problemi dei lavoratori part-time sono semplicemente un riflesso dei problemi inerenti il lavoro femminile, ma malgrado ciò molte inchieste hanno rilevato un livello di 'job satisfaction' incredibilmente elevato" (*ibid.*).

b) Lavoro temporaneo.

Allo stesso modo non esiste una definizione generale di "lavoro temporaneo" che si applichi all'ordinamento del Regno Unito (Hepple 1988-429). Tuttavia, una indagine del 1985 indicava che circa il 7,6% del totale della manodopera britannica presa come campione era d'accordo nel definirsi in "impiego temporaneo" (IMS 1985), mentre le cifre che mettono a confronto gli altri Stati membri indicano che la percentuale per gli stessi nel 1986 era del 6,2% (LFS 1986, Meulders & Tytgat 1989: 67).

Tuttavia si è arrivati alla conclusione che nei Paesi della CEE così come nel Regno Unito, *"... il lavoro temporaneo (o ogni altro tipo di lavoro irregolare) rimane un modello minoritario. Un aumento del lavoro "avventizio" o "marginale" e perfino un aumento della polarizzazione sociale ed economica tra individui che hanno lavori regolari e quelli che li hanno irregolari, non significa necessariamente l'erosione del contratto di lavoro regolare, che resta l'esperienza normale per la maggioranza degli uomini e, nella maggior parte dei Paesi, anche delle donne. È notevole il fatto che, anche nel caso del lavoro femminile, solo tra Paesi membri hanno avuto per il 1987 una quantità di rapporti di lavoro convenzionali inferiori al 50% del totale: i Paesi Bassi (40%), la Danimarca (45%), e la Grecia (38%) — il che sta a significare che più della metà delle donne lavoratrici in questi Paesi hanno lavori di tipo irregolari; seguono d'appresso nella classifica il Regno Unito, la Spagna e il Portogallo"* (Hakim 1989: 182-183).

Un ulteriore punto viene preso in considerazione dal prof. Hepple, ed è di notevole rilievo nel contesto delle disposizioni presenti nelle proposte di Direttive della Commissione che riguardano le forniture di lavoro da parte delle agenzie per l'impiego temporaneo fatte alle aziende sotto forma di contratto d'appalto. Un tale genere di "travail intérimaire" non si riscontra nell'ordinamento giuslavoristico britannico, ed infatti fu soprattutto a causa di questo loro collegamento con gli "établissement de travail intérimaire" di altri Paesi europei che il Governo britannico rifiutò le precedenti proposte fatte dalla Commissione Europea per una Direttiva sul lavoro temporaneo (Hepple 1988: 429-430).

c) Contratti a tempo determinato.

Le considerazioni di Catherine Hakim (supra) riguardano tanto i contratti temporanei quanto quelli a tempo determinato. Si deve rimarcare che tali contratti vengono utilizzati in tutta la Comunità, anche se la legislazione che ne generalizza l'uso è recente e spesso *"... il ricorso ad un contratto a tempo determinato è ammesso soltanto in circostanze ben specificate. Le più comuni tra esse sono l'assenza temporanea di un dipendente, un carico di lavoro eccezionale e temporaneo, compiti occasionali a breve termine o periodici"* (Bouder 1989: 2).

Nel Regno Unito tali contratti sono ben noti ed infatti ne viene in qualche misura incoraggiato l'uso dalla disposizione contenuta, nell'art. 142 (1) dell'Employment Protection Act del 1978, nel senso che in tale disposizione si stabilisce il principio secondo il quale il diritto a non essere licenziati in assenza di giustificato motivo

"... non sussiste nel caso di un licenziamento intervenuto in un contratto di lavoro a termine fisso di un anno o più, ove il licenziamento stesso consista semplicemente nella scadenza di quel termine e nella sua mancata rinnovazione se prima della scadenza del suddetto termine il lavoratore abbia acconsentito per iscritto a rinunciare ad ogni rivendicazione fondata sui diritti garantiti da questa sezione, e con riferimento a quel determinato contratto".

Un ulteriore provvedimento all'art. 42 (n. 2) della stessa legge dispone che:

"un lavoratore assunto con un contratto di impiego a tempo determinato di due o più anni stipulato dopo il 5 dicembre 1965, non avrà diritto al pagamento dell'indennità prevista per il caso di licenziamento per eccesso di personale al momento della scadenza del termine senza che lo stesso sia stato rinnovato (tanto dal diretto datore di lavoro quanto da un suo consociato), se prima della scadenza del termine egli abbia acconsentito per iscritto a rinunciare al diritto al pagamento di qualsiasi indennità per il caso di licenziamento per eccesso di personale".

una speciale disposizione è anche presente all'art. 61 della legge del 1978 relativamente ai

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna
Alan Neal

contratti a termine stipulati dai datori di lavoro allo scopo di assumere personale per rimpiazzare lavoratori assenti per brevi periodi, tanto per esercitare il diritto al congedo per maternità quando per i motivi di salute previsti nell'art. 19 della stessa legge.

d) *Lavoro stagionale.*

Parlando in generale ed in relazione con le altre categorie di contratti sopra menzionate, non esiste una definizione di "lavoro stagionale" nell'ordinamento inglese, e i lavoratori che prestano lavoro di tipo "stagionale" tendono a venir trattati come qualsiasi altro lavoratore parte di un rapporto di lavoro soggetto alla legge inglese. Tuttavia questi tipi di lavoratori hanno poche probabilità di usufruire di molti dei benefici e delle protezioni garantite dalla legislazione del Regno Unito, poiché la maggior parte di tali diritti presuppongono un periodo di "lavoro continuativo" di durata prestabilita per la loro fruizione. Attualmente la maggior parte di quei diritti viene infatti riconosciuta al termine di un periodo di lavoro continuativo di due anni, cosicché — salvo il caso di una possibilità eccezionale di continuità prevista dall'art. 13 del "Employment Protection Act" del 1978 — la fine del lavoro "stagionale" coinciderà con il termine del contratto di impiego e di conseguenza con la fine del periodo di lavoro continuativo richiesto dalla legge. È abbastanza usuale, nel contesto inglese, trovare i "lavoratori stagionali" considerati sotto il titolo generale di "lavoratori temporanei" (Leighton 1986: 519).

3. La politica della "deregulation" in atto in Gran Bretagna.

Anche se dovesse insorgere una vertenza in difesa delle categorie di lavoratori previste nelle proposte di Direttive della Commissione, comunque un ostacolo rimarrebbe sulla strada da seguire per il Regno Unito. Si tratta di un impedimento che trova la sua causa — più che in qualunque altra ragione — nell'assunzione di un particolare impegno politico da parte governativa, che si può riassumere nel termine di "deregulation" del mercato del lavoro. Il documento consultivo del Governo sulle Direttive proposte dalla Commissione Europea delinea questo impegno politico nel modo seguente:

"Fin dal 1979, il Governo ha portato a termine un'ampia gamma di politiche tese a rimuovere le barriere all'occupazione ed a incoraggiare una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. La riduzione di fardelli inutili che gravano sui datori di lavoro e l'eliminazione dei disincentivi per l'assunzione di nuovo personale sono stati elementi di grande importanza nell'approccio a questa materia" (DE 1990: 4).

L'elaborazione dettagliata della politica di "deregulation" seguita nel Regno Unito è stata descritta da molti commentatori (Wedderburn 1988; Napier 1988).

Il rilievo che un tale indirizzo politico ha nei confronti delle iniziative della Comunità Europea è chiaramente espresso dal Governo:

"Il Governo crede che un sostenuto programma di deregulation nel mercato del lavoro sia necessario per assicurare la flessibilità di cui abbiamo bisogno per un'ulteriore crescita dell'occupazione. Noi beneficemo della creazione del Mercato Unico Europeo soltanto se rimarremo competitivi e se produrremo beni e servizi a prezzi che la gente possa accettare. L'obiettivo del Mercato Unico Europeo dovrebbe essere quello di ridurre la disoccupazione all'interno dell'intera Comunità.

Questa è la vera 'dimensione sociale' del Mercato Unico Europeo. Il Governo britannico incoraggerà qualunque misura tesa a incrementare la crescita economica e che aumenti l'occupazione, ma si opporrà a qualunque misura tesa ad imporre una regolamentazione non necessaria, che innalzi il costo del lavoro o che comporti l'innalzamento di nuove barriere per l'occupazione. È da questo punto di vista che il governo considererà ogni proposta della Commissione tesa ad introdurre nuove forme di legislazione o ad imporre pratiche di relazioni industriali che ci ricondurrebbero indietro agli anni '70" (DE 1988: 19-20).

Alla luce di queste considerazioni, tenuto conto di quello che si è già detto nella prima parte di questa pubblicazione sui problemi di adattamento del Regno Unito e molte delle iniziative normative in materia sociale proposte dalla Commissione Europea, non risulterà sorprendente scoprire che le conclusioni del Governo vengano espresse nei seguenti termini:

“Le Direttive proposte avrebbero l’effetto di aumentare il costo del lavoro dei lavoratori part-time e temporanei e di accrescere il numero delle regole che disciplinano tali rapporti. L’esperienza del Regno Unito è che la riduzione del peso delle regolamentazioni ha aiutato a creare il clima economico in cui i datori di lavoro sono incoraggiati a creare nuove opportunità di impiego. Il Governo ritiene che le Direttive avrebbero probabilmente l’effetto contrario, ridurrebbero le opportunità di occupazione totale ed aumenterebbero la disoccupazione proprio tra quei lavoratori che le stesse Direttive intenderebbero proteggere. Le donne ed i disabili che in particolare auspicano la flessibilità del lavoro part-time, sarebbero probabilmente i primi a risentire in maniera sproporzionata delle ridotte opportunità di lavoro part-time” (DE 1990: 5).

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna
Alan Neal

Tutto ciò premesso la posizione formale del Governo britannico sulle proposte di Direttiva è riassunta nell’affermazione per la quale:

“Il Governo è preoccupato del fatto che, se adottate, tali direttive farebbero considerevolmente aumentare i costi per i datori di lavoro del Regno Unito e renderebbero le aziende meno competitive sui mercati mondiali danneggiando in tal modo la creazione di posti di lavoro” (ibid.: 2).

4. Considerazioni finali.

Da quanto precedentemente affermato apparirà evidente che se anche qualcosa di simile alla forma originaria delle Direttive proposte dalla Commissione Europea fosse sopravvissuto all’esame attento e minuzioso dei Ministri degli Affari Sociali degli Stati membri, il compito di dare loro esecuzione in termini di legislazione comunitaria si sarebbe dimostrato impossibile da portare a termine.

Fatta eccezione per quelle parti delle bozze che riguardano indiscutibilmente l’ambito della “salute e della sicurezza” previsto dall’art. 118/a del Trattato CEE, si profilava all’orizzonte una ben più importante disputa in ordine alla possibilità, da parte della Commissione, di trovare un qualunque fondamento legale a quelle tra le sue proposte che avrebbero comportato la possibilità di far ricorso a “maggioranze qualificate” per la loro approvazione. Senza una tale deroga al principio dell’unanimità il Regno Unito per primo infatti, non sarebbe stato disposto a dare il suo assenso a tali iniziative.

Inoltre le obiezioni fondate sul principio della sussidiarietà servivano a sottolineare la particolare cautela necessaria allorché si cerchi di dare una regolamentazione agli affari sociali nelle eterogenee condizioni politiche ed economiche del variegato universo dei vari Stati membri.

Troppo spesso le raccomandazioni di grandi studiosi del passato su tali problemi di “ingegneria sociale” e “trapianti legali” vengono trascurati con grande rischio (Kahn-Freud 1974).

Anche con il mutamento di Primo Ministro è risultato ormai chiaro che il nuovo Governo britannico, più filo-europeo, mantiene tuttavia le sue riserve su molte delle attuali proposte della Commissione. Il nuovo elemento di interesse è costituito dal desiderio degli altri Stati membri di esporre a loro volta le proprie riserve su questi programmi. Così la preoccupazione del Regno Unito circa la crescita del costo di impiego dei lavoratori part-time, e dell’impatto probabilmente negativo che essa potrebbe avere, è stata riecheggiata da Germania, Irlanda e Spagna, mentre l’obiezione circa l’estensione di parziali tutele ai lavoratori part-time sotto forma di assistenza sociale, costituiva l’aspetto centrale delle critiche francesi. Ed infatti, secondo quanto è stato riferito, il Presidente italiano che ha presieduto la riunione dei Ministri degli Affari Sociali il 26 novembre 1990 è giunto ad azzardare l’ipotesi che “alcuni paesi fossero all’oscuro delle implicazioni scaturenti dalla Carta Sociale allorché essa venne firmata l’anno scorso (Il “Times” 27 novembre 1990).

Uno degli aspetti più scoraggianti della sconfitta che la Commissione ha dovuto sopportare circa le sue proposte di Direttive è stata l’impressione, ingenerata negli osservatori, che essa stesse quasi cercando di aprirsi truffaldinamente la strada per conquistare maggiori poteri legislativi a livello sociale, tentando a tal fine di percorrere l’intera scala dei fondamenti normativi del Trattato Istitutivo per cercare di giustificare le sue iniziative. Questo senso di sfiducia verso la Commissione — e in particolare verso la Direzione Affari Sociali allorché ne era commissario la sig.ra Papandreu — non promette bene per future iniziative da intraprendersi nell’ambito del Programma di Azione stilato per appoggiare la realizzazione della Carta Comunitaria dei fondamentali diritti sociali dei lavoratori.

La dimensione sociale del mercato europeo: Regno Unito di Gran Bretagna
Alan Neal

È quindi necessario che questa triste storia venga liquidata con la dovuta premura, e che la Commissione prosegua nell'impegno di persuadere gli Stati membri della persistente necessità di intraprendere azioni tempestive ed incisive allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni di vita e di lavoro della manodopera della Comunità Europea in generale. Se la "dimensione sociale" deve arrivare ad avere un significato bisogna che la Commissione ristabilisca a tutti i costi un clima di fiducia. Senza di ciò continueremo a leggere di "delusioni" per il mancato progresso della legislazione comunitaria in campo sociale, mentre l'aspirazione recentemente proclamata dal Comitato Economico e Sociale per cui: **"una conferenza intergovernativa dovrebbe affrontare la revisione del Trattato ed il bisogno di equilibrio e parità tra gli aspetti sociali ed economici"** (CSE 1990: punto 5.3) rimarrà quanto mai lontana.

Bibliografia

- Arnulf A.** (1987), "Integration with a Human Face", in *IJCLLIR*, n. 3, p. 243.
- Blampain R. & Köhler** (1988), *Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Community Member States* (Kluwer, Deventer).
- Bouder A.** (1989), "New Forms of Employment and their use in the Employment Policies of the Member States of the European Community", *IJCLLIR*, n. 1, p. 5.
- Breit E.** (1989), President of the ETUC, in *1988 Trades Union Congress Annual Reports, General Council Reports and Congress Debates*, p. 570.
- COM (89) 268 final SYS 218** Proposal for a Council Regulation on the Statute for a European Company (OJ No C 238/07, 268/ 41 of 16.10.89).
- COM (89) 268 final SYN 219** Proposal for a Council Directive complementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees in the European Company (OJ No C 268/08, 268/69 of 16.10.89).
- COM (89) 471 final** (final proposal for...) Community Charter of Fundamental Social Rights, 2.10.89.
- COM (89) 568 final** Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workem (....., 29.11.89).
- Commission 1989** Commission of the European Communities, *Employment in Europa 1989* (Luxembourg 1989).
- DE 1988** Employment Department, *Employment for the 1990 s* (Cm 540) (HMSO, London 1988).
- DE 1990** Employment Department, Consultative Document: European Commission's Draft Directives on Part-time and Temporary Work and Working Time (London 3.8.90).
- EEC Council 1974** Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programma (OJ 74/C 13/1).
- EEC Treaty** Treaty Establishing the European Economic Community, Rome 25th March 1957.
- ESC 1990** Economic and Social Committee, Opinion on Social Developments in the Community in 1989 (OJ No C 225/16, 225/44 of 10.9.90).
- Hakim C.** (1989), "Workorce Restructuring in Europe in the 1980s", in *IJCLLIR*, n. 5, p. 67.
- Hepple B.** (1988), "United Kingdom", in Blampain & Köhler R (eds), *Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States* (Kluwer, Deventer).
- Hepple B.** (1990), "The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights", in *ModLR*, n. 58, p. 643.
- IMS (1985) Meager N.**, *Temporary Work in Britain: its Growth and Changing Rationales* (Institute of Manpower Studies, Sussex).
- O. Kahn-Freud** (1974), "On Uses and Misures of Comparative Law", in *ModLR*, n. 37, p. 1.
- O. Kahn-Freud** (1977), *Labour and the Law* (2nd ed., London).
- Leighton P.** (1986), "Marginal Workers", in R. Lewis (ed.), *Labour Law in Britain* (Oxford).
- LFS**, Labour Force Survey (1986).
- Madrid Summit "Conclusions", 26/27 June 1989.
- Melders D. & Tytgat B.** (1989), "Atypical Employment in EEC Countries" (1988), in *IJCLLIR*, n. 5, p. 61.
- Napier B.** (1988), "Deregulation Flexibility and Individual Labour Law in the United Kingdom", in *IJCLLIR*, n. 4, p. 206.
- Neal A.C.** (1988), "The Collective Agreement as a Public Law Instrument", in E.K. Banakas (ed), *United Kingdom in the 1980s* (Butterworths/Sweet & Maxwell, London).
- Neal A.C.** (1989), "Co-determination in the Federal Republic of Germany: An External Perspective from the United Kingdom", in A. Gladstone et al., *Current Issues in Labour Relations: An International Perspective* (de Gruyter, Berlin), p. 129.
- Neal A.C.** (1990), "The European Framework Direc-

tive on the Health and Safety of Workers: Challenges for the United Kingdom?, in *IJCLLIR*, n. 6, p. 80.

Neal A. et al. (1985), *Vulnerable Workers A Pilot Report on the Situation in the United Kingdom* (ILO, Geneva).

Ray J.E. (1989), "Flexible Working Time", in *IJCLLIR*, n. 5, p. 128.

Shanks (1977), *Common Market Law Review*, 375.

Trade union and Labour Relations Act 1974.

Wedderburn (1988), "Deregulation and Labour Law in Britain and Western Europe", in *IJCLLIR*, n. 7, p. 191.

Wedderburn (1990), *The Social Charter, European company and employment rights: An outline agenda* (The Institute of Employment Rights, London).

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Regno Unito di Gran
Bretagna**
Alan Neal

Bibliografia

La dimensione sociale del Mercato Unico Europeo: il caso francese

Jacques Rojot ()*

Sommario

1. L'influenza europea sulle relazioni industriali francesi. **2.** La Carta Sociale Europea. **3.** Le proposte di direttiva in materia di lavoro atipico. **4.** Le direttive sull'armonizzazione delle leggi degli Stati Membri relative a determinati rapporti di lavoro con riferimento alle condizioni di lavoro. **5.** Le direttive in materia di avvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relativamente a determinati rapporti di lavoro con riferimento alla distorsione della concorrenza. **6.** La direttiva che favorisce l'introduzione di misure per il miglioramento della salute e della sicurezza per i lavoratori occasionali.

1. L'influenza europea sulle relazioni industriali francesi.

La prima domanda da porre, ad un livello generalissimo, riguarda l'entità dell'influsso europeo sulle principali caratteristiche delle relazioni industriali francesi. A prima vista, e considerandone il funzionamento quotidiano, si dovrebbe rispondere che tale influenza è stata molto limitata. Un'analisi più approfondita, tuttavia, rivela un duplice impatto, di entità diversa.

In primo luogo, e si tratta della caratteristica più evidente per gli esperti, va ricordato l'impatto delle direttive in materia di lavoro sul diritto del lavoro francese, che ha dovuto essere modificato per certi aspetti per adeguarvisi. In secondo luogo, alcune discipline, e particolarmente quelle in materia di trasporto, hanno avuto un influsso indiretto sulla materia delle relazioni industriali. In terzo luogo, il fatto che, quando una questione richiede un'interpretazione del Trattato, i tribunali francesi si affidino alla Corte Europea di Giustizia. Un esempio eclatante si è avuto recentemente, con una sentenza della massima Corte francese, la Corte di cassazione (Cass. plen. 16 marzo 1990, *Appart e Schwindling c. Touring Club de Paris Ouest*, *Droit Social* Mai 1990, n. 5) che, per mutare il proprio orientamento precedente, cita l'interpretazione che di una direttiva è stata proposta dalla Corte di Giustizia. Si dovrebbe aggiungere che la definizione della propria competenza da parte della stessa Corte di Giustizia è molto importante. Invece di limitarsi ad un atteggiamento di stretta interpretazione, cioè di limitarsi ad assicurare la conformità alla legge dell'interpretazione e applicazione del trattato, ha deciso di ritenersi competente nel decidere se le misure adottate dalle amministrazioni o dai tribunali dei paesi membri siano o meno compatibili con i diritti fondamentali riconosciuti e protetti negli stati membri e gelosamente custoditi nei trattati internazionali sottoscritti dai paesi membri. Tale decisione, naturalmente, è destinata ad avere un influsso diretto sulle relazioni industriali, dal momento che la Corte può essere adita anche dal singolo e che i diritti fondamentali comprendono evidentemente alcuni diritti sociali quali quelli alla giustizia sociale, alla eguaglianza e simili. Infine il dialogo sociale, come quello che si svolge a Val Duchese e

(*) Traduzione di Caterina Rucci.

La dimensione sociale del mercato europeo:**Francia**

Jacques Rojot

talvolta a livello di imprese multinazionali, potrebbe al limite esercitare qualche influenza sui comportamenti e probabilmente produrre un impatto effettivo a livello settoriale, così come la carta sociale e il programma di azione di cui si tratterà più avanti.

Il secondo impatto è di natura differente ed è di tipo indiretto. Solo da pochi anni le conseguenze potenziali dell'Europa sociale vengono valutate dai protagonisti del sistema di relazioni industriali francese e, in misura largamente inferiore, già prese in considerazione nelle aspettative e strategie di alcuni di loro. Mentre fino alla metà degli anni ottanta gli aspetti relativi alle relazioni industriali delle organizzazioni europee venivano felicemente ignorati, oggi giorno i leaders sindacali e i datori di lavoro prendono ufficialmente posizione in merito. A livello della principale organizzazione datoriale, per quanto — come verrà illustrato più avanti — si invochi un intervento di legislazione comunitaria quanto più limitato possibile e ci si opponga a qualsiasi forma di contrattazione collettiva di livello europeo, si riconosce che l'Europa sociale è in via di costituzione e che i datori dovrebbero svolgere un ruolo in tale creazione. Per qualche aspetto la si considera già una realtà. Negli ultimi due anni si è assistito ad una rilevante evoluzione e si riconosce oggi che le tematiche evocate nel dialogo sociale e/o dibattute nella commissione potrebbero divenire "argomento di concertazione" tra le parti sociali in Francia. A livello dei datori di lavoro individuali, la consapevolezza del mercato interno non sembra essere limitata agli aspetti economici. Un'inchiesta dell'ottobre 1989 (*Les Echos*, 23 ottobre 1989) indica che i datori francesi attribuiscono all'armonizzazione sociale europea la stessa importanza della creazione di una banca centrale e di una moneta europea (molto importante: 67%) anche se un'importanza inferiore a quella dell'armonizzazione di norme fiscali (molto importante per l'87%) e di norme tecniche (83%). Già oggi molte imprese individuali ricomprendono la prospettiva europea nelle loro strategie sociali.

Dal lato del sindacato, i leaders delle due centrali sindacali principali avevano richiamato l'attenzione 1988 sui rischi di un'Europa unificata accompagnata da un "deserto sociale". Sia pure in modo superficiale, per quel che riguarda la centrale sindacale di ispirazione marxista, le cinque centrali appoggiano il mercato unico europeo e sono consapevoli della necessità della loro azione a livello nazionale e a livello comunitario affinché siano garantiti miglioramenti delle condizioni di vita e di lavoro, e venga evitato il dumping sociale e i lavoratori possano partecipare a decisioni unitarie relative al loro destino.

In termini pratici, tuttavia, sono state assunte poche iniziative effettive. Questo porta alla conclusione che il principale impatto del mercato unico europeo sulle relazioni industriali francesi è ai suoi inizi e più a livello di aspettative che di azione.

2. La Carta Sociale Europea.

L'atteggiamento del Governo è di impazienza e frustrazione. Il Ministro francese per il lavoro ritiene che, dall'adozione della Carta Sociale Europea in poi, la costruzione dell'Europa sociale si sia fermata. La Carta stessa è più una dichiarazione di intenti che altro e non è in alcun modo un testo vincolante. Per questo motivo si rammarica del fatto che nessuno degli elementi del programma di azione della commissione che ha seguito la Carta sia stato attuato con strumenti di livello comunitario. La posizione ufficiale del Governo è attualmente a favore della Carta Sociale così com'è e di una sua estensione in un qualche momento futuro. La posizione di alcuni segmenti dell'attuale maggioranza è ben riassunta in un rapporto preparato per l'attuale Ministero del lavoro nell'ottobre 1988 e successivamente pubblicato (*Pour une Europe Sociale, la Documentation Française*, 1988). Da un lato la Carta Sociale Europea dovrebbe essere sviluppata in testi che garantiscano i diritti fondamentali dei lavoratori: il diritto al lavoro, la protezione della salute fisica e mentale, il diritto a un'equa retribuzione, il diritto di associarsi a fini sindacali, il diritto di sciopero, il diritto a essere tutelati da un contratto collettivo, il diritto a una formazione permanente. Si vorrebbe garantire non un minimo ma uno *status* comune a tutti i lavoratori europei. Dall'altro lato dovrebbe essere regolamentato il lavoro precario ed atipico e le proposte di direttive che si discutono più avanti sono un tentativo di muoversi in tale direzione in modo da evitare l'emarginazione di intere categorie di lavoratori ad opera del progresso economico. Inoltre i lavoratori dovrebbero essere rappresentati, secondo modelli flessibili che tengano conto delle tradizioni nazionali, accanto al *management* dei grandi gruppi europei in modo da poter essere consultati ed informati delle decisioni che possano incidere sulle loro condizioni di lavoro e sulla loro occupazione. Una proposta di direttiva è stata studiata a tal fine. Infine, una direttiva quadro dovrebbe favorire lo sviluppo della contrattazione

collettiva definendo i principi generali da applicare in ogni stato membro e dovrebbe essere favorita la contrattazione collettiva di livello europeo, incentrata su argomenti rispetto ai quali sia facile raggiungere un accordo tra datori e lavoratori, quali le nuove tecnologie e la conversione professionale.

I sindacati sono allineati su posizioni simili. Nell'agosto 1988, l'allora segretario generale di una delle cinque principali centrali sindacali, la Cfdt, espresse i suoi timori che l'Europa venisse ricordata come "il cimitero delle speranze deluse". La Carta sociale non ha dissolto questo timore data la sua natura meramente dichiarativa di intenti, la cui attuazione è affidata ai singoli paesi membri. Il sindacato prevede uno shock dell'opinione pubblica nei confronti della costruzione dell'Europa se la mancanza di una dimensione sociale effettiva dovesse aumentare il divario tra le regioni ricche e quelle povere dell'Europa. L'Europa non dovrebbe essere ridotta ad uno spazio economico per fusioni e acquisizioni ma dovrebbe divenire un'area di solidarietà che consenta un aumento generalizzato dell'occupazione e delle condizioni di vita all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro. Il segretario generale dell'altra centrale sindacale, la Cgt-Fo, segue un percorso argomentativo simile: in assenza di garanzie sociali aggiuntive, i lavoratori diverranno anti-europei. Egli auspica, superando la nozione di uno spazio sociale o di un'Europa sociale, previsioni normative che costringano le multinazionali a considerare la situazione sociale di ogni paese europeo nel quale operano, prima di avviare le proprie attività. Analogamente, la Cftc promette di lavorare affinché lo sviluppo dell'Europa non avvenga a discapito di esigenze sociali ed umane. La Cgt è, sin dalle prime battute, la centrale sindacale abbondantemente più ostile all'idea della Comunità Europea. Anche se il suo segretario generale ha affermato all'ultimo congresso di essere favorevole all'Europa, tale favore è subordinato alla condizione che essa venga liberata dalla tutela delle multinazionali, dal momento che attualmente sta per divenire l'Europa dell'arretratezza sociale, una giungla dove vige la legge del più forte e nella quale la Francia sarà sopraffatta economicamente e i lavoratori saranno selvaggina da caccia ed i loro diritti destinati ad un allineamento al ribasso. Infine, la Cgc, una centrale sindacale per quadri e dirigenti, richiede uno *status* europeo ufficiale per i quadri dirigenti ed ha partecipato attivamente alla creazione di una confederazione europea che riunisse lavoratori con tale *status*.

La principale associazione datoriale francese, la Cnpt, si è dichiarata, per bocca di uno dei suoi vicepresidenti, e prima dell'emanazione, favorevole alla Carta Sociale, con una posizione vicina a quella del Governo. Il presidente della stessa organizzazione, con riferimento all'Europa Sociale ha richiamato l'attenzione sull'indifferenza o addirittura l'ostilità manifestata da una parte rilevante di europei nei confronti della costruzione dell'Europa. Ha ricordato l'elevato tasso di astensionismo alle ultime elezioni del Parlamento europeo. Ha quindi spiegato che l'Europa dovrebbe evitare l'eccesso di disciplina legislativa che già affligge vari paesi. Alle imprese dovrebbe essere riconosciuto un minimo necessario di "flessibilità": sarebbe assurdo ad esempio un minimo retributivo di livello europeo. Infine ha illustrato i rischi di un atteggiamento illusorio: l'Europa non può essere presentata come un potenziale paradiso sociale quando ancora nessuno sa quale incremento di produttività potrà derivarne e venire successivamente ripartito.

Pertanto, in sintesi, l'organizzazione dei datori francesi manifesta un decisivo favore nei confronti del principio di sussidiarietà ed un'ostilità nei confronti di qualsiasi forma di contrattazione collettiva internazionale. Andrebbe sottolineato, a questo proposito, che i tre gruppi francesi che hanno concluso accordi sindacali di livello europeo sono rispettivamente una società nazionalizzata, una soggetta in passato ad una rilevante influenza governativa, un'altra con una precedente esperienza nell'area ed una terza società, infine, nota per una politica sociale estremamente innovativa e progressista. In ogni caso tali accordi sono limitati ad informazioni e consultazioni, restando ben diversi dalla contrattazione collettiva. Ad ogni modo alcuni indizi portano a ritenere che altre multinazionali, pur esitando davanti a contratti collettivi a livello d'impresa, siano favorevoli — sia pure a livello informale — ad un certo grado di armonizzazione europea per quanto riguarda benefici, grado di sicurezza sociale, pensioni e quant'altro potrebbe favorire l'espatrio di lavoratori in posizioni direttive.

3. Le proposte di direttiva in materia di lavoro atipico.

Nelle osservazioni che seguono vengono commentati quegli articoli delle proposte di direttiva dai quali potrebbero derivare problemi nel sistema francese o i temi per i quali sono state proposte soluzioni particolarmente originali o interessanti.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Francia
Jacques Rojot**

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Francia**
Jacques Rojot

Nella discussione che segue si terrà presente unicamente la prospettiva lavoristica, per quanto vi sia anche una rilevante implicazione della prospettiva di sicurezza sociale. Possiamo esaminare due questioni.

In primo luogo, le prime due direttive sembrano riguardare ed applicarsi unicamente a lavoratori impegnati per almeno 8 ore alla settimana. Questo sistema, di esclusione dai contributi previdenziali a base retributiva dei lavoratori (e dei rispettivi datori) che non raggiungono una determinata soglia retributiva o di impegno lavorativo, mentre è comune ad alcuni paesi (Germania, Regno Unito), è sconosciuto in Francia dove i contributi sono dovuti (e attivamente riscossi) a partire dal primo franco percepito, a prescindere dal totale della retribuzione. Questo potrebbe essere un punto rilevante e l'esclusione difficilmente sarebbe accolta positivamente dal Governo francese.

In secondo luogo, la direttiva che estende a tutti quelli che hanno versato i contributi, in misura proporzionale ai contributi stessi, i benefici previdenziali, comporterebbe un problema aggiuntivo: come si dirà più avanti, l'accesso all'assicurazione contro la malattia attraverso la contribuzione sociale comporta che il soggetto debba aver lavorato un certo numero di ore nel periodo che precede l'erogazione del beneficio. Tale requisito temporale per la sussistenza del diritto non è richiesto per il diritto alla pensione, ma rileva per il contributo malattia compreso nella previdenza sociale; anche questo costituisce indubbiamente un problema.

4. Le direttive sull'armonizzazione delle leggi degli Stati Membri relative a determinati rapporti di lavoro con riferimento alle condizioni di lavoro.

Una prima osservazione riguarda il fatto che le proposte di direttiva non coprono l'intera area del lavoro "atipico". L'art. 1 le limita a quelli che in Francia vengono indicati come contratti part-time, contratti a tempo determinato e rapporti di lavoro occasionale. Altri tipi di lavoro atipico sono esclusi, quali ad esempio i turni del fine-settimana, i contratti di lavoro intermittenti nei quali si alterano periodi di lavoro e periodi di non lavoro. Tali contratti, peraltro, hanno durata indeterminata.

Una seconda osservazione è che gli eventuali problemi di definizione del lavoro a part-time sono ridotti per la Francia. Il Codice del lavoro prevede una definizione legislativa del lavoro part-time quale lavoro la cui durata è inferiore ad un quinto della durata legale dell'orario di lavoro o di quella inferiore eventualmente determinata dai contratti collettivi, con arrotondamento all'ora immediatamente successiva se la divisione per cinque dà un risultato espresso in ore e minuti. Esistono due sistemi di calcolo, uno settimanale e uno mensile.

Un problema possibile è dato dal fatto che la direttiva prevede la propria applicazione anche nelle società pubbliche e che la definizione del lavoro part-time è diversa nel settore pubblico francese, dove è espressa in percentuali del lavoro full-time e può raggiungere il 90% ma non può scendere sotto il 50%.

In Francia non esiste alcun limite minimo legale per il part-time, anche se tale minimo è determinato talvolta dai contratti collettivi.

Bisogna osservare che la disciplina applicabile al rapporto di lavoro a tempo determinato e a quello occasionale è stata nuovamente riformulata dalla Legge del 1° luglio 1990, che segue un accordo collettivo quadro del 24 marzo 1990, recepito da un decreto del Ministero del lavoro.

All'interno di questa cornice, l'art. 2, così com'è attualmente formulato, non pone alcun problema in Francia. Sono state adottate misure specifiche per garantire le stesse possibilità di formazione professionale anche ai lavoratori assunti con contratti di breve durata. Agli assunti part-time la legge garantisce normalmente gli stessi diritti che spettano ai lavoratori full-time.

La previsione di cui all'art. 2.2. risulta attuata in entrambi i casi dalla norma in base alla quale gli occupati a breve termine non vengono considerati quando sostituiscono un lavoratore assente, a sua volta computato ai fini della soglia.

Le leggi francesi vanno oltre la previsione dell'art. 2.3.

Per quanto attiene all'art. 2.4, i contratti a breve termine possono essere stipulati solo in un limitato numero di casi. L'ipotesi specifica deve essere riportata dal contratto. I contratti part-time devono essere stipulati in forma scritta anche se le ragioni per cui si ricorre ad essi non devono essere indicate specificamente in ogni contratto. Tuttavia, in caso di introdu-

zione del lavoro part-time o di variazioni del numero di lavoratori interessati, devono essere informate le rappresentanze del personale.

L'indennità di disoccupazione viene erogata alla condizione di un precedente periodo di attività lavorativa di una certa durata, per quanto attiene la corresponsione dell'indennità. Tuttavia l'indennità stessa è sovvenzionata principalmente da un'assicurazione. Ad ogni modo, una volta esaurita l'indennità, interviene un sussidio a base non contributiva, purché sussistano determinate condizioni, tra le quali i periodi lavorativi precedenti.

L'art. 5 può presentare qualche problema. Se la legge prevede un diritto di precedenza in favore dei lavoratori part-time rispetto alle assunzioni full-time (e viceversa) tale clausola non si applica ai lavoratori assunti per brevi periodi (né gli stessi debbono esserne informati). Devono invece esserne informate le rappresentanze del personale, in considerazione della loro competenza generale in materia di *job creation*.

La soluzione della questione proposta dall'art. 7 è duplice in Francia. Le agenzie di lavoro occasionale devono essere dotate della garanzia finanziaria di un istituto di credito. Se tale garanzia è insufficiente a coprire le retribuzioni dovute ai lavoratori occasionali l'impresa "utilizzatrice" è responsabile del pagamento delle differenze retributive.

I lavoratori stagionali non vengono considerati, ai fini dell'indennità di disoccupazione, quali lavoratori involontariamente disoccupati. Né beneficiano del pagamento della retribuzione mensile.

5. Le direttive in materia di avvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relativamente a determinati rapporti di lavoro con riferimento alla distorsione della concorrenza.

Modelli specifici, ed alquanto complessi, di protezione sociale sono stati previsti in favore di lavoratori occasionali e lavoratori part-time. Tali modelli soddisfano i requisiti posti dall'art. 2 con la clausola in base alla quale, salvo che sussistano determinate condizioni (aver lavorato per due anni successivi nello stesso periodo), i lavoratori occasionali non hanno diritto all'indennità di disoccupazione e occorre un periodo minimo di lavoro per aver diritto alle indennità sociali, a base assicurativa. Per beneficiare dell'assicurazione contro la malattia un lavoratore deve aver lavorato almeno 120 ore nel mese precedente o 200 ore nei due mesi precedenti o 600 ore nei sei mesi precedenti o 1200 ore nell'anno precedente. Ad ogni modo è ammessa la contribuzione volontaria da parte dei lavoratori part-time che non raggiungano tali soglie.

6. La direttiva che favorisce l'introduzione di misure per il miglioramento della salute e della sicurezza per i lavoratori occasionali.

Parlando a livello generale, è vietato ricorrere a lavoratori occasionali per lo svolgimento di determinate attività, comprese in un elenco ministeriale, nelle quali rientrano tutte le attività che richiedono un controllo medico particolare se svolte da un lavoratore assunto a tempo indeterminato. Vi sono comprese attività che comportano l'esposizione a determinati agenti chimici o altro. Il Ministro del lavoro può integrare tale lista.

L'art. 3 si applica in tutti i casi di lavoro a termine, pericoloso o no. Ciò vale anche per l'art. 4.

La previsione di cui all'art. 5 viene soddisfatta (e parzialmente anche quella di cui all'art. 6) nel senso che in tutti i casi di lavoro pericoloso o insalubre, il cui svolgimento sia consentito anche a lavoratori assunti a breve termine (e pertanto non compresi nell'elenco di cui sopra) è l'impresa che utilizza il lavoratore a rispondere penalmente e civilmente di malattie professionali o di infortuni sul lavoro subiti dal lavoratore occasionale che non sia stato adeguatamente informato (ed addestrato in conformità) dei rischi legati a tale attività. L'impresa "utilizzatrice" è tenuta a compilare preventivamente (e concordare con il comitato per la sicurezza e la salute) una lista delle attività pericolose ma consentite.

Per quanto attiene l'art. 6, non è richiesto alcun controllo medico dei lavoratori a tempo determinato ma in ogni caso le attività che richiedano un controllo medico specifico non possono essere affidate a lavoratori a breve termine (compresi i lavoratori occasionali).

L'impatto della dimensione sociale del Mercato Unico Europeo nella Repubblica Federale Tedesca

Manfred Weiss ()*

Sommario

1. L'impatto in generale. **2.** L'impatto dell'unificazione tedesca sullo sviluppo della dimensione sociale della Comunità Europea. **3.** Le attuali proposte di direttive.

1. L'impatto in generale.

Gli sforzi della Comunità per l'adeguamento delle condizioni di lavoro degli Stati membri non hanno finora seriamente inciso sulla Germania — molti degli standards tedeschi superando già i livelli minimi fissati dalla Comunità.

Il principio della libera circolazione dei lavoratori all'interno della comunità, garantito dall'art. 48 del Trattato (istitutivo) della Comunità e specificato dal regolamento n. 1612/68 del 1968, risulta attuato in Germania con l'emanazione della legge sul diritto di stabilimento. Questa legge impone la parità di trattamento tra i lavoratori tedeschi e quelli provenienti dagli altri Stati membri. La direttiva 77/187 del 1977, relativa alla protezione dei diritti dei lavoratori nel caso di trasferimento di imprese, risulta non solo pienamente attuata in Germania ma addirittura superata, quanto al grado di protezione garantita al lavoratore, dalla giurisprudenza della Corte Federale. In questo settore restano irrisolti solo alcuni problemi minori. Secondo una recente decisione della Corte Europea di Giustizia l'opposizione del lavoratore al trasferimento del rapporto di lavoro non ha rilevanza. Tale orientamento è in contrasto con la posizione della Corte Federale in materia e pertanto va adeguato a quest'ultima. La direttiva 75/129 del 1975 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, già parzialmente attuata in Germania all'atto dell'approvazione della direttiva stessa, risulta ora pienamente attuata. Gli standards previsti dalla direttiva 80/1987 del 1980 (tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro) erano fissati in Germania già molto tempo prima che la direttiva venisse approvata dalla Comunità.

Benché l'adeguamento alle direttive comunitarie sia avvenuto generalmente con facilità, la Germania ha faticato a soddisfare i requisiti in materia di discriminazione sessuale. Anche se alle direttive relative si è data esecuzione mediante leggi apposite, l'attuazione di tale principio è rimasta incerta, quanto meno con riferimento a determinati aspetti. Così, ad esempio, è stata messa in dubbio la adeguatezza delle sanzioni previste per le discriminazioni poste in essere al momento dell'assunzione. In base alla legge tedesca per chi abbia subito una discriminazione il diritto al risarcimento del danno è estremamente limitato. La Corte Europea di Giustizia ha ritenuto in un primo momento che la legge tedesca non garantisse, alla luce della direttiva, una sanzione sufficiente. Tuttavia, invece di determinare la portata di una sanzione più adeguata, dichiarando la legge tedesca incompatibile con la direttiva, la Corte Europea ha affidato la soluzione della questione al giudizio dei Tribunali

(*) Traduzione di Caterina Rucci.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Germania**
Manfred Weiss

tedeschi. L'unica indicazione fornita dalla Corte era che la sanzione dovesse avere un effetto deterrente. Nel frattempo la Corte federale si è pronunciata in materia, con una decisione sostanzialmente soddisfacente. Più recentemente il Governo ha formulato una proposta di modifica della legge che sarà presto discussa in Parlamento.

Un altro campo nel quale la giurisprudenza della Corte Europea di Giustizia ha influito in misura significativa su quella della Corte Federale è quello della discriminazione indiretta. Si è ipotizzato infatti che le pensioni e le altre indennità corrisposte ai lavoratori part-time in settori nei quali il gruppo dei part-timers era costituito prevalentemente da donne producessero una discriminazione indiretta. Attualmente pertanto, in attuazione dell'orientamento espresso dalla Corte di Giustizia, i Tribunali del lavoro tedeschi esaminano attentamente ogni differenziazione operata tra gruppi diversi di lavoratori, valutando se possa essere considerata una forma indiretta di discriminazione.

Nel complesso, tuttavia, il diritto del lavoro tedesco è rimasto sostanzialmente insensibile alle attività della Comunità. Il tradizionale sistema di contrattazione collettiva, il tradizionale modello di disciplina dello sciopero, la struttura della partecipazione dei lavoratori ai consigli di azienda e quella della rappresentanza dei lavoratori negli organi di sorveglianza delle grandi aziende, non sono stati minimamente influenzati. La legislazione comunitaria in materia di sicurezza e salute è stata accolta favorevolmente in Germania per la semplice ragione che con essa standards normativi già da tempo esistenti in Germania vengono estesi ad altri Stati membri riducendo così la concorrenza.

Tutto ciò non significa che la dimensione sociale della Comunità Europea non sia oggetto di una seria discussione in Germania. Quanto meno fino a poco tempo fa la Carta dei Diritti Sociali Fondamentali costituiva l'oggetto di un acceso dibattito. I sindacati erano e sono tuttora favorevoli ad una Carta che preveda standards minimi legalmente vincolanti. Tale posizione è condivisa dal Governo. Le associazioni dei datori di lavoro, viceversa, si opponevano e si oppongono tuttora all'idea di una Carta legalmente vincolante; per loro lo strumento adeguato è costituito da una "dichiarazione solenne". Purtroppo il dibattito è stato incentrato eccessivamente su questo punto, ignorando invece il contenuto della Carta. Intanto è opinione generale che le vaghe e non specificate nozioni e formule della Carta non abbiano rilevanza alcuna rispetto alla struttura legale interna tedesca. Se tale struttura venga o no influenzata dipende esclusivamente dalla attuazione del programma di azione. Anche questo significa che gli effetti potranno essere oggetto di una discussione seria solo in vista di specifiche proposte di direttive o di altri strumenti comunitari specifici. È quanto verrà fatto nell'ultima parte di questa relazione.

La discussione sulla dimensione sociale della Comunità Economica europea ha contribuito a rivitalizzare (l'ipotesi di) accordi di tipo corporativo tra il Governo, i sindacati e le associazioni imprenditoriali. Fino alla metà degli anni '70, la c.d. "azione concertata", un foro istituzionalizzato per la discussione tra questi tre soggetti, ha svolto un ruolo rilevante nello sviluppo di linee-guida informali in materia di politica sociale. Successivamente, per motivi di politica interna del lavoro, i sindacati hanno abbandonato l'azione concertata e abolito tale istituzione. Nel 1988 il Governo ha avviato, in sostituzione del precedente organismo, la c.d. "conferenza nazionale sull'Europa", radunando i tre attori per la discussione di temi comunitari ed, essenzialmente, della dimensione comunitaria sociale. La conferenza si è riunita due volte: il 6 dicembre 1988 e il 30 agosto 1989, poco prima che l'attenzione si spostasse dalla Comunità Europea all'unificazione tedesca. Nella prima di queste sedute si è giunti all'accordo di non utilizzare il Mercato Unico Europeo quale occasione per abolire i diritti dei lavoratori o gli standards di protezione raggiunti nella Repubblica Federale di Germania. Nel corso di tale seduta è stato elaborato un progetto di Carta Sociale Europea, ferme restando le diverse posizioni che abbiamo già visto. Nella seconda seduta è stato trattato nuovamente il tema della Carta Sociale, questa volta in modo più dettagliato. Il risultato, peraltro, è stato lo stesso: accordo in linea di principio, disaccordo quanto alla vincolatività. Il risultato più importante della conferenza è stato probabilmente la conferma unanime dell'esigenza di conservare in Germania — qualunque fosse la prospettiva comunitaria — la tradizionale struttura di partecipazione dei lavoratori. Una nuova seduta dovrebbe aver luogo a breve termine.

2. L'impatto dell'unificazione tedesca sullo sviluppo della dimensione sociale della Comunità Europea.

L'unificazione tedesca ha indubbiamente spostato l'attenzione dalla Comunità Europea verso i paesi della ex Repubblica Democratica Tedesca. Là la dimensione sociale crea

enormi problemi: questa parte della Germania, invece di dover affrontare la c.d. disoccupazione nascosta, si scontra con una disoccupazione evidente, che cresce giorno per giorno; la maggior parte delle società non sono competitive e nella maggior parte dei casi non è nemmeno possibile renderle tali; l'inquinamento è una caratteristica generale di questi territori; manca ogni genere di infrastruttura decente (non esiste alcun sistema funzionante di telecomunicazioni, di trasporti pubblici, le strade sono in condizioni tremende ecc.); benché siano state estese alla ex Repubblica Democratica Tedesca, le norme in materia di lavoro e di sicurezza sociale sono ben lontane dall'essere attuate (il sistema giudiziario non funziona, mancano giudici e avvocati, le associazioni dei lavoratori e dei datori devono ancora essere costituite, i consigli di azienda istituiti). In breve: gli attori della Germania occidentale (Governo, sindacati, associazioni degli imprenditori), in passato impegnati nel dibattito relativo alla dimensione sociale della Comunità Europea, devono ora dedicare le loro energie principalmente alla ricostruzione della ex Repubblica Democratica. Di qui un primo impatto: l'interesse tedesco alla accelerazione della dimensione sociale della Comunità Europea è quanto meno diminuito.

In base al comma 30 dell'art. 1 del Trattato sulla unificazione politica il legislatore della Germania riunificata è tenuto ad emanare al più presto le leggi in materia di contratti individuali di lavoro, di orario di lavoro (ivi compresa la regolamentazione del lavoro festivo e domenicale, così come la protezione specifica delle donne) e a disciplinare gli altri standards protettivi in conformità con la disciplina comunitaria e con quella della Repubblica Democratica Tedesca, nella misura in cui quest'ultima sia conforme a quella comunitaria. Questo può comportare due conseguenze per l'ulteriore sviluppo della dimensione sociale della Comunità Europea. In primo luogo, può ridurre la velocità di questo sviluppo europeo, implicando l'impegno di energia in complessi dibattiti interni relativi alla possibilità e alle modalità di una conservazione della disciplina precedente e della sua integrazione nella sua codificazione. In secondo luogo, la disciplina risultante potrebbe risultare troppo perfezionista e dettagliata, a scapito dell'apertura e della flessibilità necessaria ai fini del processo di armonizzazione con le strutture europee.

Benché le attuali condizioni della ex Repubblica Democratica Tedesca siano disperate, vi saranno rilevanti investimenti della Germania Ovest in questi territori, essenzialmente per l'esigenza politica di una sostanziale omogeneità dello Stato Federale di Germania. Questo implica uno spostamento del flusso degli investimenti. Le attese degli Stati membri meno industrializzati della CEE di un aumento degli investimenti tedeschi dopo il 1992 saranno deluse, almeno in parte. Per la politica sociale della CEE questo significa che il divario di produttività tra i diversi paesi membri è destinato a permanere. Permarranno di conseguenza anche gli ostacoli all'armonizzazione sociale, quanto meno degli standards sociali strettamente connessi ai livelli di produttività. È anche possibile che gli standards sociali volti alla protezione fondamentale di risorse umane, così come gli standards di protezione rispetto a rischi specifici (salute, sicurezza, età) o le norme procedurali (soluzione di controversie, informazione, consultazione e partecipazione) possano venire armonizzati malgrado le differenze di produttività. Per quanto riguarda gli standards volti a migliorare le condizioni di lavoro e di vita oltre tale minimo, invece, questo sembra pressoché impossibile. Di conseguenza, il miraggio di uno spazio sociale omogeneo all'interno della Comunità deve essere ulteriormente differito.

L'unificazione tedesca potrà aumentare le tensioni tra gli Stati membri. Unendosi il 3 ottobre 1990 alla Repubblica Federale i Laender che componevano in precedenza la Repubblica Democratica Tedesca sono diventati automaticamente membri della Comunità. Di conseguenza, la disciplina comunitaria è direttamente applicabile al territorio della RDT. Questo tuttavia comporterebbe la chiusura immediata della maggior parte delle società della ex RDT, dal momento che esse non soddisfanno i requisiti imposti dalla Comunità. Lo stesso dovrebbe accadere per i prodotti della ex RDT. Pertanto, un certo margine di tempo per l'adeguamento è già stato accordato o dovrà essere negoziato con la CEE. Tale margine attribuirà alla ex RDT una posizione temporaneamente privilegiata. È evidente che tale trattamento privilegiato comporterà tensioni con gli altri Stati membri. Questi ultimi infatti, hanno dovuto subire tale processo di adattamento *prima* di diventare membri. In aggiunta a ciò sorgerà il problema della possibilità di utilizzare il Fondo Sociale e il Fondo Regionale in favore della ex RDT. Anche questa può essere una fonte di possibile contrasto con gli altri Stati membri. In breve e per fare il punto: l'aumento di contrasti non faciliterà l'attuazione della politica sociale comunitaria.

Il solo fatto che il sistema tedesco di partecipazione dei lavoratori venga esteso alla parte

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Germania**
Manfred Weiss

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Germania**
Manfred Weiss

orientale del Paese, e sia destinato molto probabilmente a funzionare là come nella parte occidentale, potrebbe portare a conclusioni superficiali. Potrebbe facilmente suggerire l'idea che il modello tedesco di partecipazione e rappresentanza dei lavoratori sia in qualche modo un modello-tipo per l'intera Comunità Europea. Una conclusione di questo genere, peraltro, sarebbe errata: trascurerebbe il fatto che in questa particolare situazione di "trapianto" operano fattori politici specifici e peculiari che non esistono altrove.

Dal caso tedesco può essere tratto un insegnamento, per quel che attiene alla dimensione sociale. Emerge sempre più il fatto che i costi del lavoro hanno una rilevanza solo marginale quando sono in gioco decisioni relative agli investimenti. La stabilità politica e infrastrutturale hanno evidentemente un'importanza molto maggiore. Questo dimostra che la concorrenza sociale quale strategia per influire sulle scelte di investimento è un argomento, ad onta del suo frequente utilizzo, piuttosto debole.

3. Le attuali proposte di direttive.

Il 26 giugno 1990 la Commissione ha presentato tre proposte di direttiva relative ai c.d. rapporti di lavoro atipici. Le tre proposte riguardano i rapporti di lavoro a tempo parziale, quelli a tempo determinato, e i rapporti di lavoro tra l'impresa fornitrice di manodopera occasionale e i suoi dipendenti. Dal punto di vista tedesco questa commistione è pressoché inconcepibile. I tre rapporti di impiego sono regolati in Germania da leggi molto diverse e secondo principi legali estremamente eterogenei. Secondo il diritto tedesco il rapporto di lavoro tra l'impresa che fornisce manodopera per impieghi temporanei e i suoi dipendenti è necessariamente un rapporto atipico. Di conseguenza i problemi che sorgono in un rapporto di lavoro di questo tipo sono diversi da quelli relativi ai lavoratori assunti a tempo determinato. Ancora, i problemi relativi a questi due tipi di rapporti atipici si differenziano rispetto a quelli dei lavoratori a part-time, il cui rapporto di lavoro si svolge generalmente nell'ambito di un contratto atipico ma i problemi dei quali derivano dalla minore integrazione nella forza lavoro rispetto a chi lavora a orario pieno. In breve e per venire al dunque: dal punto di vista tedesco sarebbe necessaria una accurata differenziazione tra questi tre tipi di rapporto di lavoro.

La Commissione ha basato la prima proposta (condizioni di lavoro) sull'art. 100 del Trattato, la seconda (alterazione della concorrenza) sull'art. 100/a, § 1 del Trattato e la terza (salute e sicurezza) sull'art. 118/a del Trattato. Questo ha determinato in Germania forti resistenze da parte delle associazioni dei datori di lavoro e da parte del Governo. Entrambi sostengono che l'art. 100/a, § 11 non dovrebbe essere utilizzato quale base legale dal momento che la seconda proposta non ha niente a che fare con l'alterazione della concorrenza. Entrambi concordano sul punto che se questo venisse considerato un caso di alterazione della concorrenza sarebbe facile sostenere che qualunque differenza nella disciplina delle condizioni di lavoro potrebbe essere considerata un'alterazione della concorrenza. In altri termini: se le differenze nella disciplina dei rapporti di impiego ai tipi potessero essere basate sul § 1 dell'art. 100/a del Trattato, la Comunità avrebbe un mandato illimitato per la parificazione del diritto del lavoro e della sicurezza sociale in tutta la Comunità. Questo contrasterebbe peraltro con il principio sancito dal § 2 dell'art. 100/a del Trattato nel quale si dice esplicitamente che le direttive in materia di legislazione del lavoro approvate da maggioranze qualificate dovrebbero essere l'eccezione e non la regola. Negando che il § 1 dell'art. 100/a possa costituire la base legale la Confederazione dei datori di lavoro tedeschi (BDA) sottolinea il fatto che la maggior parte dei lavoratori part-time occupati solo per un ridotto numero di ore lavori nelle case private, negli alberghi, nei ristoranti, oltre che nel commercio al dettaglio, e partendo in un'area estranea alla concorrenza internazionale. Per questo motivo, secondo LABDA, il riferimento all'art. 100/a del tutto incongruente.

Mentre la BDA è contraria anche a considerare l'art. 118/a del Trattato la base giuridica per la terza proposta, il governo è intenzionato ad accettare questo modo di procedere. La BDA nega che dai rapporti considerati dalla proposta possano derivare rischi maggiori per la salute e la sicurezza dei lavoratori. La BDA viceversa, si mostra favorevole ad una proposta di direttiva che renda efficaci in un contesto internazionale i requisiti preliminari imposti alle imprese che forniscono manodopera occasionale. In questo settore la BDA sarebbe favorevole alla generalizzazione degli standards estremamente elevati già introdotti dalla legge tedesca, al fine di prevenire l'alterazione della concorrenza. La BDA accetterebbe quale fondamento giuridico di tale eventuale direttiva il § 1 dell'art. 100/a del Trattato.

Purtroppo non conosciamo — ammesso che esista — la posizione delle associazioni sindacali su questo punto.

Per quanto attiene alla prima delle tre proposte (“condizioni di lavoro”), sussistono essenzialmente due problemi:

L'esclusione di quanti lavorano meno di otto ore alla settimana (art. 1, § 3) introdurrebbe una distinzione del tutto nuova per il diritto tedesco. Nel sistema tedesco infatti, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, tutti i lavoratori siano essi part-time, a tempo determinato o dipendenti da imprese che offrono occupazione occasionale sono soggetti — almeno teoricamente — alle stesse norme, a prescindere dal numero di ore lavorate. Ci si potrebbe chiedere, tra l'altro, se la distinzione introdotta con la proposta di direttiva sia coerente con l'orientamento della Corte Europea di Giustizia in tema di discriminazioni indirette. Dopo tutto, non si può trascurare il fatto che la grande maggioranza dei lavoratori impegnati in tali rapporti di lavoro marginali è costituita da donne.

Il principio della parità di trattamento, come sancito dagli artt. da 2 a 4 della proposta è riconosciuto dal diritto tedesco. Tale principio, peraltro, è molto più sofisticato e flessibile, e tiene conto in particolare delle enormi differenze esistenti tra i tre tipi di rapporti di impiego coperti dalla proposta. Questo sembra preferibile alla grossolana rigidità introdotta dalla direttiva. Questo punto pare rilevante non solo in riferimento al contesto della formazione professionale (art. 2, § 1) ma anche in riferimento alle indennità, ai sistemi di assistenza sociale e di sicurezza sociale fondati su base contributiva (art. 3). Non stupisce pertanto che sia il Governo tedesco che la BDA si oppongano alla rigidità cui tende la direttiva.

La seconda proposta è quella “cruciale” dal punto di vista tedesco (alterazione della concorrenza). Da molto tempo, infatti, la copertura da parte del servizio di sicurezza sociale dei lavoratori impiegati in misura marginale costituisce un tema estremamente controverso in Germania.

Solo per quanto attiene alla assicurazione infortuni sono coperti, senza eccezioni, tutti i lavoratori. Nel sistema di assicurazione contro le malattie i lavoratori impiegati meno di 15 ore alla settimana e che guadagnano meno di 490 marchi al mese sono esclusi, così come quelli il cui impiego è limitato a due mesi o a 50 giorni all'anno. Gli stessi soggetti sono esclusi dal sistema pensionistico di sicurezza sociale (pensioni di anzianità, ecc.). Oltre a questi sono escluse dal sistema assicurativo anche le persone impiegate per meno di 18 ore alla settimana.

Secondo i dati forniti dal Ministro Federale del Lavoro e degli affari sociali nel 1988, il numero di lavoratori part-time non coperti dal sistema di sicurezza sociale è aumentato in modo rilevante. Riguarda in tutto circa 2,3 milioni di lavoratori, dei quali 1,4 milioni (pari al 60%) costituito da donne. Circa i tre quinti (56%, circa 1,3 milioni) di questi rapporti part-time, non coperti dal sistema di sicurezza sociale, si svolgono in soli quattro settori di attività: datori di lavoro privati (25%), commercio (12%), imprese di pulizia (11%) ed infine alberghi e ristoranti (8%). Anche in queste aree il gruppo dei lavoratori part-time è costituito prevalentemente (il 94% nel settore delle imprese di pulizia e circa il 60% negli alberghi e ristoranti) da donne.

Nel frattempo alcuni accordi collettivi cercano di combattere tale tendenza. In base ad un recente contratto collettivo per il settore chimico, quello grafico e per il commercio al dettaglio, l'assunzione di lavoratori a part-time è ammessa solo per un numero di ore sufficiente per garantire la copertura da parte del sistema di sicurezza sociale. Gli stessi accordi collettivi prevedono peraltro alcune eccezioni a questo principio: rapporti di lavoro marginali possono essere costituiti con il consenso del lavoratore o se la situazione specifica delle singole unità produttive lo richiede.

Il problema della copertura assicurativa dei rapporti di lavoro marginali verrebbe risolto dalla direttiva proposta: tutti questi lavoratori sarebbero inclusi. Questo è il nucleo del problema. L'attuale Governo, così come le associazioni dei datori di lavoro, si oppongono a questo tentativo sostenendo che ciò porterebbe alla distruzione dell'attuale sistema di sicurezza sociale. Essi accusano la Commissione di non considerare le strutture specifiche dei sistemi di sicurezza sociale dei singoli paesi. I sindacati e i partiti di opposizione invece, si sono mostrati favorevoli a questa proposta di direttiva.

La seconda proposta contiene un'altra previsione che potrebbe comportare problemi nel contesto tedesco: la rigida limitazione della durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato a 36 mesi. In base al diritto tedesco, un rapporto di lavoro a tempo determinato con un nuovo assunto può essere concluso senza alcuna condizione per un nuovo massimo

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Germania**
Manfred Weiss

**La dimensione sociale
del mercato europeo:**

Germania

Manfred Weiss

di 18 mesi (24 mesi se l'impresa è di nuova costituzione). Ma questo non significa che una proroga sia impossibile. In base ai principi enunciati dalla Corte Federale ogni proroga richiede una giustificazione specifica. La Corte Federale ha sviluppato una serie di criteri per valutare la giustificatezza della ragione specifica che ha portato alla conclusione del contratto a tempo determinato. Gli standards fissati sono molto elevati ed è pertanto molto difficile giustificare tale contratto a termine. Non esiste peraltro alcun limite massimo. Di conseguenza, il sistema è più flessibile. Questo sembra preferibile alla soluzione contenuta nella proposta di direttiva.

Per quanto attiene alla terza direttiva (salute e sicurezza) risulta particolarmente evidente l'inadeguatezza dell'equazione part-time, tempo determinato e impiego temporaneo: i rischi per la salute e la sicurezza sono molto diversi per i tre tipi di impiego.

Dal punto di vista tedesco, l'obbligo di inserire, nel contratto tra l'impresa che offre l'impiego occasionale e quella che ne fruisce, gli elementi menzionati dall'art. 3 e di portarli a conoscenza del lavoratore sarebbe una novità. Certamente aumenterebbe la trasparenza per il lavoratore. Il Governo e le associazioni dei datori tuttavia, si oppongono a tale norma sostenendo che aumenterebbe la burocrazia in modo inadeguato. Questo argomento non pare molto convincente. Finora solo l'impresa fornitrice di impiego occasionale è tenuta, all'atto dell'assunzione del lavoratore da fornire all'impresa che lo utilizzerà a specificare in forma scritta alcuni elementi e portarli a conoscenza del lavoratore (nome e indirizzo dell'impresa fornitrice, autorità che ha autorizzato l'attività dell'impresa stessa, data e luogo dall'autorizzazione, nome e indirizzo del lavoratore, data e luogo di nascita del lavoratore, attività che il lavoratore svolgerà, inizio e durata del rapporto di impiego, ragione che giustifica il contratto a termine, entità della retribuzione e modalità di pagamento, retribuzione in caso di malattia, di disoccupazione, di disoccupazione iniziale, data e luogo di conclusione del contratto di lavoro). Tale contratto peraltro non integra né rispecchia le condizioni che riguardano l'impresa che utilizzerà il lavoratore.

Le associazioni dei datori, così come il Governo, considerano il divieto posto dall'art. 6 della proposta di direttiva troppo restrittivo. In ogni caso l'espressione "richiedente controllo medico particolare per un lungo periodo" pare troppo generica e vaga. Vi rientrerebbe, ad esempio, l'attività ai videoterminali data la necessità dopo un lungo periodo di controllare gli effetti sugli occhi? Questo pare opinabile. Nel sistema tedesco finora, per quanto attiene alla salute e sicurezza, era garantito lo stesso trattamento a tutti i lavoratori, tipici o atipici. Resta il dubbio se questa situazione debba evolversi nella direzione indicata dalla direttiva. Nel complesso, l'impatto delle tre direttive sul sistema tedesco non sarebbe drammatico, con l'eccezione della estensione del sistema di sicurezza sociale ai rapporti di lavoro marginali. In ogni caso, comunque, sarebbe preferibile che i tre tipi di rapporti di impiego disciplinati da queste proposte venissero considerati separatamente.

Il lavoro atipico nelle Direttive CEE: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia

Francesco Santoni

Sommario

1. Flessibilità e articolazione tipologica dei rapporti di lavoro nei Paesi della CEE: il lavoro atipico. **2.** Il ravvicinamento delle legislazioni nazionali sulle forme di lavoro flessibili o atipiche. **3.** I contenuti delle tre proposte di Direttive del 26 giugno 1990 in tema di lavoro atipico. **4.** L'ambito di applicazione delle tre proposte di Direttive e i problemi di compatibilità con l'attuale legislazione interna. **5.** Forme di lavoro atipiche e parità di trattamento. **6.** Il lavoro *interimaire*. **7.** L'estensibilità della Direttiva quadro 89/391 sulla salute e la sicurezza del lavoro ai lavoratori atipici.

1. Flessibilità e articolazione tipologica dei rapporti di lavoro nei Paesi della CEE: il lavoro atipico.

Negli anni ottanta si è assistito ad una significativa convergenza fra le legislazioni del lavoro dei Paesi dell'Europa comunitaria nella finalità di attenuare gli aspetti garantistici dei rapporti di lavoro e di favorire una maggiore e più spiccata apertura verso modelli precari del contratto di lavoro.

Il fenomeno dell'articolazione tipologica dei modelli contrattuali, ormai diffuso in tutti i Paesi, ha modificato il panorama legislativo, assecondando un processo di trasformazione delle attività lavorative e dei ruoli professionali già in fase avanzata ed una modificazione dell'organizzazione produttiva della quale la flessibilità del lavoro rappresenta il segno distintivo. Le imprese tendono infatti ad organizzare diversamente rispetto al passato il proprio ciclo economico anche con il ricorso a forme temporanee e parziali di utilizzazione della forza lavoro, incentivate dal legislatore fino alla creazione di contratti atipici o misti con scopi formativi.

La maggior parte delle nuove esperienze contrattuali sono state avviate nei Paesi dell'Europa meridionale, dove più evidenti risultavano gli effetti della crisi economica e della disoccupazione giovanile, ma non si possono trascurare nemmeno le innovazioni introdotte in Paesi di più antica tradizione industriale come il Belgio, la Francia, la Gran Bretagna, la Germania, nei quali per effetto della recessione dei primi anni Ottanta si manifesta, come altrove, una tendenza alla riduzione delle garanzie normative accordate ai lavoratori ed al conseguente ampliamento delle prerogative imprenditoriali al fine di accrescere la produttività e diminuire i costi di produzione.

La conseguenza più evidente sul piano delle discipline dei rapporti di lavoro è stata, in tutti i Paesi interessati da fenomeni di crisi e ristrutturazione degli apparati produttivi, quella di una moltiplicazione delle tipologie contrattuali, unitamente ad un complesso di interventi ed azioni volti a stimolare l'occupazione anche attraverso lo sviluppo di rapporti diversi da quello di lavoro subordinato.

Con il risultato che la politica legislativa sui rapporti di lavoro non appare più caratterizzata dall'espansione delle tutele fondamentali del lavoro a tempo indeterminato, considerato alla stregua di un modello tipico e prevalente, quanto piuttosto dall'esigenza di tutelare

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia**

Francesco Santoni

l'interesse all'occupazione. Pertanto, la stessa disciplina funzionale del mercato del lavoro tende sempre più ad acquisire strumenti idonei non solo alla tutela delle disoccupazione ma pure alla promozione delle attività lavorative, attraverso una razionalizzazione organizzativa della funzione pubblica di intermediazione. Così, ad esempio, l'esperienza normativa in Italia tende a favorire il collocamento dei lavoratori attraverso una variegata tipologia di attività contrattuali che, in taluni casi, si caratterizzano per una attenuazione dell'apparato protettivo rispetto al tipo fondamentale del lavoro subordinato stabile (rapporti part-time; rapporti a tempo determinato) e che, in altre ipotesi, presentano elementi di specialità funzionale e di flessibilità disciplinare (apprendistato; contratto di formazione e lavoro).

In tale contesto, e per descrivere il rilevato fenomeno della diversificazione della tipologia normativa dei rapporti di lavoro, si diffonde l'uso del termine "lavoro atipico", alla stregua del quale, in una accezione ristretta, si vuole alludere alle attività lavorative flessibili, che si presentano in alternativa al rapporto fondamentale e tipico del lavoro dipendente a tempo indeterminato, pur risultando tuttavia caratterizzate da una accentuata disciplina legale. La nozione di atipicità vale pertanto a definire una serie di prestazioni lavorative legislativamente tipizzate, che presentano solo una variazione del regolamento legale o la modificazione del nucleo degli interessi protetti rispetto alla disciplina generale di riferimento.

Ne risulta che la quantificazione di un contratto di lavoro come atipico implica l'operatività di una disciplina legale espressamente prevista per quel tipo di legge, la quale obbliga le parti a specifici adempimenti anche formali, in un contesto di interventi di natura amministrativa e negoziale che fungono da presupposti e condizioni legali per la validità dello stesso contratto. In altri termini, la nozione di atipicità viene a coincidere con una tipizzazione operata dal legislatore per specifiche ipotesi contrattuali, assumendo per tale via una nozione terminologica differente rispetto a quella tradizionale.

Nell'accezione tradizionale, e forse più corretta, invece, la nozione di atipicità viene estesa a quei contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare e, nell'esperienza lavoristica, può essere utilizzata per ricomprendere forme di lavoro irregolare e clandestino, che possono anche violare l'apparato protettivo del diritto del lavoro. Con il risultato che, in tali ipotesi, il profilo di atipicità coinvolge pure la questione della legittimità del regolamento negoziale, dovendo sottoporsi a verifica la liceità e la meritevolezza degli interessi perseguiti in concreto dai contraenti. La nozione di atipicità, in tali casi, non coincide pertanto con una specifica previsione legale, né con la tipizzazione dei suoi effetti, implicando tutt'al più la possibilità di integrare la fattispecie voluta dai contraenti con la disciplina eteronoma di natura inderogabile.

Nel linguaggio corrente, tuttavia, è ormai invalso l'uso di riferire l'espressione lavoro atipico alle riferite formule di impiego flessibile di attività lavorative e tale ristretta accezione si ritrova pure nelle proposte di Direttiva elaborata dalla Commissione esecutiva della CEE.

2. Il ravvicinamento delle legislazioni nazionali sulle forme di lavoro flessibili o atipiche.

Le tre proposte di Direttive del 26 giugno 1990 in tema di lavoro atipico, che vogliono tra l'altro eliminare le distorsioni della concorrenza a favore di una maggiore coesione economica e sociale fra i Paesi della Comunità, accolgono infatti una nozione di lavoro atipico che include forme di utilizzazione a tempo parziale o temporaneo della manodopera, e si estende, altresì, a forme, per ora illecite in Italia, di utilizzo flessibile di lavoro specializzato come il "lavoro interinale".

Si prospetta, in tal modo, l'esigenza di conciliare le forme di tutela tradizione del diritto del lavoro con le innovazioni in materia di forme di impiego flessibile sul presupposto che il processo di armonizzazione comunitario debba implicare l'uso di tecniche normative di intervento generalizzante per evitare fenomeni di *dumping* sociale e movimenti incontrollabili di capitali e di forma lavoro da un paese all'altro. Anche se non manca chi oppone il rilievo che, in una comunità con differenti livelli di produttività ed efficacia, un avvicinamento troppo brusco fra le legislazioni sociali potrebbe essere addirittura controproducente proprio per le aree regionali più deboli, con la conseguente necessità di procedere ad un approccio più graduale alla soluzione del problema.

In realtà, l'armonizzazione fra le legislazioni nazionali sulle attività lavorative flessibili o atipiche, che si sono notevolmente sviluppate negli anni più recenti, non può non essere considerata come una parte essenziale della cooperazione e della stabilità economica dei Paesi comunitari, anche se la stessa eterogeneità delle situazioni nazionali richiede tecniche

opportune e diversificate di adeguamento. Si deve escludere pertanto la possibilità che i risultati legislativi eventualmente indotti dalle proposte di Direttive in tema di lavoro atipico possano condurre ad una unificazione giuridico-formale di singoli istituti, rimanendo l'obiettivo principale degli scopi sociali comuni quello di fissare un livello di tutela minimale da realizzarsi con strumenti giuridici e di intervento differenziati.

D'altra parte, talune decisioni dell'Alta Corte di Giustizia tendono a sottolineare l'esigenza di tutela di quei lavoratori alle dipendenze di imprese che trasferiscono il proprio personale dipendente in altri Stati, alla stregua del principio della libertà di circolazione delle persone e dei servizi, che in futuro tenderà sicuramente ad accentuarsi (v. Corte Giustizia CEE, 27 marzo 1990, C 113.89, soc. Rush Portuguesa Lda c. Office National d'Immigration, in DPL, 1990, p. 1965). Ne consegue, pertanto, che proprio la possibilità da parte delle imprese di trasferirsi con il proprio personale in uno Stato diverso da quello di appartenenza implica la necessità di impedire abusi nel ricorso al lavoro atipico o precario e di assicurare condizioni comuni accettabili a tutti.

Di qui l'avvertita esigenza di proporre un ravvicinamento, fra le legislazioni in tale campo, non solo per evitare i pericoli di distorsione della diversità di trattamento tra imprese appartenenti a Stati diversi ma anche per favorire la libertà di movimento di lavoratori nell'ambito europeo, che nel futuro più o meno immediato è destinata sicuramente ad aumentare.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia**
Francesco Santoni

3. I contenuti delle tre proposte di Direttive del 26 giugno 1990 in tema di lavoro atipico.

Per quanto riguarda i contenuti delle tre proposte di Direttive del Consiglio delle Comunità Europee in tema di lavoro atipico presentate nel giugno del 1990, si deve osservare che questi concernono direttamente la regolazione di modelli di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato e stabile e, da tale ultimo punto di vista, si ricollegano alle precedenti proposte comunitarie in tema di lavoro a tempo parziale del 1981 e in tema di lavoro interinale del 1984.

Nella prima, che è fondata sull'art. 100/a del trattato e richiede, per la sua approvazione, la maggioranza qualificata, si stabilisce che i lavoratori atipici debbano avere, in misura proporzionale alla durata della prestazione, gli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno per quanto concerne le ferie, le indennità di anzianità e di licenziamento ed i trattamenti previdenziali. Si prevede, inoltre, che le legislazioni nazionali stabiliscono un limite al rinnovo dei rapporti precari o temporanei, che non potranno eccedere la durata di 36 mesi per lo stesso posto di lavoro.

Nella seconda proposta, che si fonda sull'art. 100 del trattato e dovrà quindi essere approvata all'unanimità, è previsto che i lavoratori assunti con contratti atipici debbano beneficiare delle stesse condizioni degli altri prestatori sotto il profilo del godimento delle iniziative di formazione professionale realizzate dall'impresa, tenendo conto della durata della prestazione e dei compiti affidati. La proposta prevede, inoltre, che i lavoratori atipici debbano godere dello stesso trattamento assistenziale e delle stesse prestazioni in natura o in danaro previste a titolo di assistenza sociale o di previdenza non contributiva, stabilendo pure che i prestatori atipici devono essere computati come gli altri dipendenti, e in misura proporzionale alla durata del loro lavoro, per la formazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori nell'impresa. A tale fine si prevede pure un obbligo di informazione per l'impresa nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che li rappresentano sull'utilizzazione della forza lavoro precaria, a cui si aggiunge, nelle imprese di più ampia dimensione (1000 dipendenti), pure la necessità di una relazione informativa sulle politiche aziendali occupazionali.

Nella terza proposta, infine, da adottarsi eventualmente con la maggioranza qualificata prevista dall'art. 118/a del Trattato CEE, si prevede l'estensione anche ai lavoratori atipici delle misure di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro previste per i lavoratori assunti stabilmente.

4. L'ambito di applicazione delle tre proposte di Direttive e i problemi di compatibilità con l'attuale legislazione interna.

L'ambito di applicazione delle tre proposte abbraccia i rapporti di lavoro, che svolgono presso imprese pubbliche e private, a tempo parziale o di lavoro temporaneo o a tempo

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia**
Francesco Santoni

determinato, incluse le attività stagionali. Con riguardo al termine, si precisa che questo deve essere stabilito nel contratto sulla base di condizioni oggettive quali una data specifica, il completamento di un lavoro o il verificarsi di un particolare evento.

In una delle tre proposte si precisa, pure, che il datore di lavoro è tenuto a specificare i motivi dell'apposizione del termine al contratto.

Le proposte concernono, inoltre, i contratti di lavoro temporaneo intercorrenti fra l'agenzia di collocamento di lavoro interinale, in qualità di datore di lavoro, e il dipendente, laddove il secondo non sia legato da un contratto all'impresa presso la quale egli presta il suo lavoro. I destinatari delle proposte di Direttiva non sono pertanto solo i prestatori assunti con contratto part-time o a termine ma anche quelli eventualmente assunti da agenzie di collocamento di lavoro temporaneo.

Al riguardo si deve osservare che non si pongono particolari problemi in ordine agli effetti delle riferite proposte di Direttive sull'ordinamento italiano, per quanto attiene al primo gruppo di rapporti temporanei che si assumono destinatari. Nell'attuale legislazione è prevista una dettagliata disciplina per favorire la promozione dell'occupazione delle riferite attività contrattuali atipiche, i cui tratti caratteristici appaiono in larga misura conformi ai profili accolti nei documenti comunitari. Nel diritto italiano, il lavoro a termine, inteso in senso lato fino a ricomprendere le attività lavorative miste con finalità formativa, trova infatti uno specifico fondamento nelle ipotesi elencate dalla legge, in attività specifiche e a data certa.

Qualche questione di compatibilità protrebbe invece porsi per le attività a termine che si assumono funzionali alla promozione dell'occupazione, che trovano ora fondamento nella contrattazione collettiva alla quale la legge demanda la possibilità di individuare nuove ipotesi di attività lavorative limitate o precarie rispetto a quelle previste direttamente dalla legge. Tra le quali hanno assunto un certo rilievo, nelle concrete applicazioni contrattuali, quelle relative all'inserimento al lavoro di soggetti ultraventinovenenni disoccupati di lungo periodo esclusi dal contratto di formazione e lavoro e i contratti a termine di emersione dal sommerso per i lavoratori extracomunitari, previsti da alcuni contratti collettivi territoriali in aree dove il fenomeno ha assunto una più vistosa rilevanza.

In questi casi, il termine non ha infatti fondamento oggettivo ma trova piuttosto giustificazione nella situazione soggettiva del lavoratore, assolvendo ad una funzione promozionale di agevolarne l'assunzione attraverso la riduzione del rischio di impresa. Al riguardo si deve osservare che le proposte di Direttive sul Lavoro atipico non sembrano investire il problema delle forme giuridiche del lavoro a termine, potendo ammettersi in tale contesto una pluralità di strumenti volti a favorire l'inserimento di soggetti disoccupati anche attraverso il controllo sindacale, così come avviene in Italia da qualche tempo.

In altri termini, scopo delle proposte è quello di favorire una tutela fondamentale del lavoro precario che non involge le misure di sostegno allo sviluppo della flessibilità, ove questa sia imposta da particolari condizioni socio-economiche di carattere obiettivo e subiettivo. Con la conseguenza che i requisiti della obiettività e della tipicità delle condizioni presupposte dai testi comunitari per il ricorso al lavoro precario ben potranno essere integrati con criteri ulteriori, rimessi all'autonomia sindacale, specie se si consideri che questa è funzionale ad assicurare la correttezza e la legittimità dell'assunzione precaria.

5. Forme di lavoro atipiche e parità di trattamento.

Per quanto concerne il diritto alla parità di trattamento che le proposte di Direttiva attribuiscono ai lavoratori assunti con contratti atipici, si deve osservare che nel nostro sistema giuridico vi sono numerose disposizioni conformi alle prescrizioni dei documenti comunitari. Tali disposizioni impongono la parità di trattamento economico e normativo in talune particolari ipotesi contrattuali riguardanti la tutela dei prestatori assunti a tempo determinato (art. 5, L. 18 aprile 1962 n. 230) o utilizzati in impieghi di manodopera degli appalti di opere e di servizi (art. 3, L. 23 ottobre 1960 n. 1369). Queste leggi hanno, infatti, introdotto da tempo un divieto di operare disuguaglianze di trattamenti in funzione dell'applicazione dei minimi retributivi e da questo punto di vista sono riconducibili ad una precisa esigenza di tutela inerente alle attività lavorative a termine o precarie, che risulta sottolineata pure negli sviluppi legislativi più recenti. Le discipline delle attività flessibili o part-time presuppongono, infatti la parità delle tutele retributive e dei trattamenti anche previdenziali, in relazione alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Analogamente può dirsi quando le esigenze di tutela fondamentale del lavoro dipendente

siano state in qualche modo alterate allorché, come nell'ipotesi del contratto di formazione e lavoro, sono state previste limitazioni retributive con l'abbassamento della categoria di inquadramento e la previsione di un c.d. salario di ingresso per i giovani lavoratori. Le decurtazioni salariali, che questi possono subire in virtù di espresse pattuizioni collettive, sono di duplice natura, derivando sia dal più sfavorevole inquadramento, sia dalla mancata corresponsione di tutte le voci accessorie della retribuzione.

In questo caso, tuttavia, e il problema si pone in termini non diversi pure nelle attività di lavoro parziale o temporaneo, si ritiene che non vi sia incompatibilità con il principio della retribuzione sufficiente, né con quella dell'art. 37 della Costituzione, giacché la misura del trattamento salariale riservato ai giovani è frutto, per un verso, di una scelta sindacale in ordine alle modalità di inquadramento, e, per altro verso, risulta comunque ragguagliata alla quantità della prestazione in condizioni di parità o comunque di equità distributiva fra gli interessati.

Ai profili legali della garanzia della parità di trattamento, si devono poi aggiungere le esigenze di tutela della dignità umana che la Corte costituzionale ha ravvisato, nella sentenza 9 marzo 1989 n. 103, quale parametro di legittimità degli atti e dei comportamenti datoriali e che confermano l'esigenza di prospettare, più in generale, un criterio di razionalità e di proporzionalità nella valutazione giudiziale dei trattamenti retributivi praticati nelle aziende.

Con il risultato che risulta sottolineata anche per tale via la sussistenza di un tendenziale rilievo del principio di parità, che consente ai giudici di apprestare adeguate tutele ai lavoratori quando vi siano iniziative datoriali espresse in termini di pura discrezionalità ed arbitrio.

A questo si aggiunga anche la prescrizione, contemplata dall'art. 1 della L. 30 dicembre 1986 n. 943, che ha previsto norme in materia di collocamento e di trattamento dei lavoratori extracomunitari immigrati e contro le immigrazioni clandestine, dove si prevede, in attuazione della convenzione OIL n. 143 del 24 giugno 1975, la parità di trattamento ai lavoratori extracomunitari legalmente residenti in Italia e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani.

6. Il lavoro *interimaire*.

A più delicate questioni induce invece l'altra specie di rapporti atipici cui fanno riferimento le proposte di Direttive comunitarie, vale a dire i lavori temporanei che si svolgono nell'ambito di imprese di collocamento di lavoro interinale volte ad appaltare manodopera e servizi per conto di terzi.

È evidente che le prescrizioni suggerite dalle proposte non possono che investire quei paesi che ammettono, negli ordinamenti nazionali, la possibilità di utilizzare lecitamente attività lavorative interinali. È noto infatti, che fra i Paesi comunitari 7 nazioni hanno disciplinato in modo specifico il lavoro *interimaire*: il Belgio, la Germania, la Francia, la Danimarca, i Paesi Bassi, l'Irlanda e la Gran Bretagna, mentre in Lussemburgo e Portogallo, pur non essendoci una regolamentazione specifica, la giurisprudenza e la prassi accordano alle imprese di lavoro *interimaire* la stessa libertà delle altre imprese di servizi.

In Italia è fin troppo noto che la L. n. 1369 del 1960 vieta l'interposizione nei rapporti di lavoro, salvo che non si tratti di ipotesi di decentramento organizzativo o produttivo realizzato mediante autentici contratti di appalto. In altre parole il divieto in esame impedisce ai datori di lavoro di affidare in appalto, in subappalto o in qualsiasi altra forma la esecuzione di mere prestazioni di lavoro, mediante manodopera assunta o retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario. La *ratio* di questa norma si ravvisa nell'esigenza di impedire pattuizioni che tendenzialmente realizzano negozi volti ad eludere disposizioni legali o convenzionali poste a difesa del contraente debole del rapporto di lavoro.

Tale disciplina, che ha il suo precedente storico nell'art. 2127 c.c., trova conferma anche nelle disposizioni internazionali e nella legislazione di altri Paesi della CEE. In particolare in Spagna l'art. 42 dello Statuto dei lavoratori vieta assolutamente, qualsiasi ne sia il fine, l'interposizione di manodopera, colpendo l'eventuale inosservanza del divieto con sanzioni penali, amministrative e civili. Una peculiarità rispetto al nostro sistema è data dal fatto che il lavoratore oggetto dell'interposizione, ha il diritto di scegliere con quale dei due imprenditori (interponente o interposto) proseguire il rapporto di lavoro, fermo restando che entrambi saranno obbligati in solido, nei suoi confronti, per i crediti derivanti dal rapporto di lavoro.

La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia
Francesco Santoni

La dimensione sociale del mercato europeo:**Italia***Francesco Santoni*

La diversità di discipline fra i Paesi comunitari aveva, d'altra parte, già indotto sia il Consiglio che la Commissione delle Comunità ad interessarsi più volte del problema del lavoro interinale, segnalando la necessità di una armonizzazione fra le diverse legislazioni in materia, anche al fine di facilitare la libera circolazione dei lavoratori interinali nell'ambito della Comunità. Era stata così già presentata, nel 1984, una proposta di direttiva che anticipava talune prescrizioni riproposte nei testi del 1990, come la parità di trattamento fra i lavoratori interinali e il personale già occupato nell'impresa, la nullità di clausole volte ad escludere la possibilità di una prosecuzione del rapporto del lavoratore precario a tempo indeterminato presso la stessa impresa utilizzatrice, la previsione di una indennità nel caso di licenziamento prima della scadenza del termine, la necessità di obblighi di informazioni e di motivazione che inducono l'impresa a fare ricorso a questo tipo di rapporto.

Le proposte di Direttive del Consiglio delle Comunità europee in tema di lavoro atipico si segnalano ora per una diffusa insistenza sull'attività di organismi che nella traduzione italiana dei testi, vengono definite "agenzie di collocamento di lavoro temporaneo" alle quali si impongono specifici obblighi nella utilizzazione della forza lavoro.

Senza volere affrontare in questa sede un commento analitico delle prescrizioni delineate nella proposta, che vanno appunto considerate come tali, non vi è dubbio che, ove i testi qui in discussione si trasformassero effettivamente in direttive vere e proprie, non potranno non influenzare in qualche modo pure le relazioni industriali italiane.

È evidente infatti che nel nostro Paese il fenomeno del decentramento produttivo e la crescente articolazione dei rapporti di contiguità fra i cicli produttivi, che emerge in particolare in taluni settori, richieda un intervento legislativo più aggiornato ai nuovi rapporti fra capitali, attrezzature e forza lavoro, al fine di consentire ulteriori forme di flessibilizzazione nell'impiego della forza lavoro attraverso il ricorso ad attività interinali o ad ipotesi di prestito di manodopera legalmente disciplinate.

D'altra parte, come è stato dimostrato pure da una recente ricerca svolta dall'ALAR in tema di appalti di opere e servizi informatici, la L. n. 1369 del 1960 si trova al centro di contrastanti tensioni interpretative che inducono al superamento dell'alternativa fra decentramento produttivo fisiologico e decentramento produttivo patologico, sulla quale risulta tuttora imperniata la disciplina italiana degli appalti di opere e servizi.

Nel senso di una revisione della materia si muovono del resto diversi progetti di legge, che non considerano tuttavia il peculiare problema, segnalato ora dalle proposte di direttive CEE, dell'istituzione di agenzie di collocamento dei lavoratori temporanei.

7. L'estensibilità della Direttiva quadro 89/391 sulla salute e la sicurezza del lavoro ai lavoratori atipici.

Un ulteriore, e forse più centrale problema, sollevato dai testi in esame è quello di estendere le direttive sulla salute e la sicurezza del lavoro ai lavoratori atipici in considerazione della recente direttiva quadro 89/391 emanata in materia l'anno scorso.

È noto, infatti, che il Consiglio, in attuazione dei principi e degli impegni contenuti nell'art. 118/a del Trattato Istitutivo CEE ha emanato una direttiva quadro volta a prescrivere le prestazioni minime funzionali al miglioramento dell'ambiente di lavoro, facendo salve le disposizioni, nazionali o comunitarie, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Si è segnalato che questa direttiva appare innovativa rispetto a molti ordinamenti nazionali, specie per quanto riguarda taluni obblighi generali del datore di lavoro, fra i quali assume un profilo innovativo quello di formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza, da osservarsi sia al momento dell'assunzione, sia nel corso dello svolgimento del rapporto quando, ad esempio, il lavoratore venga assegnato a nuove mansioni a seguito di innovazioni tecnologiche.

La direttiva 89/391 prevede, inoltre, che destinatari della obbligatoria politica formativa da parte delle imprese in tema di sicurezza del lavoro siano non solo i lavoratori ma anche i loro rappresentanti, ai quali va riconosciuta, sulla base del documento comunitario, una specifica funzione nella materia.

Si tratta, quindi, di un impegno di un certo rilievo che implica la valorizzazione delle rappresentanze dei lavoratori, che sono chiamati a svolgere attività di promozione e di sviluppo nella ricerca dei rimedi atti a prevenire i pregiudizi alla salute e alla sicurezza del lavoro nelle imprese, attraverso attività partecipative che trascendono i profili della mera informazione, cui risulta oggi prevalentemente ancorata la nostra prassi sindacale. Con la conseguenza che si impongono mutamenti nell'assetto delle nostre relazioni contrattuali,

anche in virtù della consapevolezza che le attuali previsioni collettive non sembrano più sufficienti a garantire l'oggetto della tutela e ancor meno lo saranno in futuro, alla stregua delle prescrizioni comunitarie.

In tale contesto, si colloca pure l'esigenza di garantire la sicurezza del lavoro dei lavoratori precari, attraverso procedure di informazione e di formazione tali da metterli in grado di conoscere e valutare i rischi ai quali sono esposti nei luoghi di lavoro, nonché le misure per ridurre o eliminare tali rischi.

Al riguardo, è significativo segnalare che, quale che sia il rapporto di cui è titolare il lavoratore temporaneo è il datore di lavoro che lo utilizza a dover essere ritenuto responsabile dell'applicazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute.

Inoltre, la proposta di direttiva impone, nell'ipotesi in cui si faccia ricorso al lavoro interinale, che nel contratto con l'agenzia di collocamento vengano specificate la qualifica richiesta, le modalità di adempimento, le caratteristiche del lavoro e il grado della sua pericolosità.

Si tratta di aspetti di notevole rilevanza, poiché solo l'informazione preventiva e la conoscenza dei fattori dei rischi può contribuire allo sviluppo di forme più adeguate di tutela delle condizioni di lavoro.

L'impatto di queste problematiche sulle relazioni industriali è sicuramente di non poco momento in quanto sia la direttiva CEE 89/391 che la successiva proposta integrativa del 1990 tendono ad accentuare i meccanismi partecipativi dei lavoratori sulla organizzazione produttiva che non possono non avere riflessi sulla contrattazione collettiva, specie in Paesi come il nostro nel quale già esistono contratti collettivi di tipo procedurale che tendono a surrogare altri modi e forme di partecipazione più diretta.

D'altra parte, se si guarda ai contenuti di taluni contratti collettivi, come ad es. quello dei chimici, non mancano soluzioni avanzate, che impongono alle imprese, nell'ipotesi di affidamento a terzi di attività del ciclo produttivo (c.d. aziende terziste), obblighi di informazione connessi alle sostanze impiegate, alle caratteristiche degli impianti, ai rischi sullo svolgimento delle fasi lavorative.

La complessità della materia e l'importanza dei valori negoziali connessi all'esigenza di tutela della salute nei luoghi di lavoro sono comunque tali da implicare effetti di ampia portata nel sistema delle relazioni industriali, tali da introdurre elementi di democrazia sindacale anche in altri ambiti dall'organizzazione del lavoro nell'impresa.

A quel proposito è forse il caso di segnalare che gli aspetti della tutela del lavoro precario si connettono, più in generale, ai problemi caratteristici di un modello comune dell'impresa europea che passa anche attraverso la riforma, più volte prospettata ed auspicata, del diritto societario. All'interno del quale assume un posto di particolare rilievo il problema della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: un risultato questo che può essere conseguito non solo alla stregua del modello cogestionale adottato in Germania ma anche attraverso il modello della partecipazione contratta, che forse è più adatto alle peculiari caratteristiche del sistema italiano di relazioni industriali.

La materia della tutela del lavoro atipico ne costituisce una significativa conferma ed i suggerimenti forniti dalle proposte di direttive qui esaminate, ove dovessero essere adottate, non mancheranno di far sviluppare il nostro sistema contrattuale verso nuove e più significative forme di democrazia industriale.

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia**

Francesco Santoni

AA.VV. (1981), *Le travail atypique*, in *DS*, p. 486.

Alar (1990), *Nuove tecnologie e rapporti fra imprese. Profili giuslavoristici degli appalti di opere e servizi informatici*, Milano, Giuffrè.

Biagi M. (1990), *La direttiva-quadro in materia di sicurezza e salute dei lavoratori*, in *DPL*, p. 944.

Biagi M. (1990), *Importanti proposte al vaglio della CEE*, in *DPL*, n. 48, inserto.

Biagi M. (1990), *La dimensione sociale del mercato unico*, in *DPL*, n. 45, p. 2808.

Birk R. (1989), *Dire Realisierung des europaischen Binnenmarktes 1992 und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht*, in *NZA*, p. 329.

Buechtemann F., Quack S. (1990), *How precarious is "non-standard" employment? Evidence for West Germany*, in *Cambridge Journal of Economics*, p. 314.

Casas Baamonde M.E., Valdés Dal-Ré F. (1989), *Le nuove forme di impiego nel diritto del lavoro spagnolo*, in *LD*, p. 635.

Cinelli M. (1990), *Mercato unico europeo e sicurezza sociale*, in *RIDL*, I, p. 62.

Bibliografia

**La dimensione sociale
del mercato europeo:
Italia**

Francesco Santoni

Bibliografia

- Cordova E. (1986), *De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations de travail?*, in *RIT*, p. 715.
- D'Antona M. (1988), *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, in **AA.VV.**, *Mercato del lavoro e politiche dell'impiego* (a cura di M. D'Antona, R. De Luca Tamajo, G. Ferraro, L. Ventura), 2, Napoli, Esi, p. 1.
- Foglia R. Saggio A. (1989), *L'incidenza del diritto comunitario sul diritto del lavoro in Italia*, in *FI*, IV, p. 149.
- Freyssinet J. (1989), *Nouvelle formes d'emplois et précarité: comparaisons internationales*, in *DS*, p. 293.
- Grandi M. (1989), *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in **AA.VV.**, *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive* (a cura di M. Pedrazzoli), Bologna, Il Mulino, p. 77.
- Grandi M. (1988), *Dal collocamento alla politica attiva dell'occupazione: nuovi profili e strumenti dell'organizzazione giuridica del mercato del lavoro*, in *RIDL*, p. 137.
- Kravaritou Y. (1990), *Les nouvelles formes d'embauche et de la précarité de l'emploi*, in **AA.VV.**, *Le droit du travail: hier et demain* (Congrès européen de droit du travail organisé par la Société internationale du droit du travail et de la sécurité sociale, Paris 13-15 septembre 1989), in *RIDC*, p. 129.
- Laroque P. (1989), *Pour une nouvelle politique de l'emploi*, in *RIT*, p. 1.
- Lyon-Caen G. (1988), *Le droit du travail dans la nouvelle politique de l'emploi*, in *DS*, p. 548.
- Majello U. (1987), *I problemi di legittimità e di disciplina dei negozi atipici*, in *RDC*, I, p. 487.
- Merle V. (1990), *Le nuove forme di impiego in Francia*, in *LD*, p. 53.
- Montuschi L. (1990), *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in *RIDL*, I, p. 384.
- Mosley H.G. (1990), *La dimension sociale de l'intégration européenne*, in *RIT*, p. 157.
- Ojeda Aviles A. (1990), *Le tipologie flessibili del rapporto di lavoro in Europa*, in **AA.VV.**, *Politiche di flessibilità e mutamenti di diritto del lavoro. Italia e Spagna* (a cura di M. D'Antona), Napoli, Esi, p. 231.
- Salerno A. (1990), *Diritto comunitario della sicurezza del lavoro*, Padova, Cedam, p. 235.
- Santoni F. (1988), *La diversificazione dei rapporti di lavoro negli sviluppi recenti della legislazione*, in *DL*, I, p. 439.
- Santoni F. (1989), *Parità di trattamento dei lavoratori nelle imprese private*, in **AA.VV.**, *Questioni attuali di diritto del lavoro*, Roma, p. 67.
- Treu T. (1990), *Pubblico e privato nell'Europa sociale*, in *LD*, p. 329.
- Zachert U. (1990), *Les formes d'emploi. Problèmes et tendances actuelles en Allemagne Federale*, in *TE*, p. 42.

Gruppi di imprese e rapporti di lavoro: spunti preliminari

Raffaele De Luca Tamajo

Sommario

1. Premessa. 2. Dottrina e giurisprudenza: opzioni metodologiche.

1. Premessa.

Tra i molteplici fenomeni che affollano i nuovi scenari problematici del diritto del lavoro quello dei “gruppi di imprese” appare particolarmente significativo.

Esso testimonia, se non altro, come il processo di modificazione e di diversificazione dei protagonisti del conflitto industriale tenda a realizzarsi non soltanto sul più esplorato versante della identità sociale tipica del lavoratore subordinato ma anche su quello datoriale.

Sotto il primo profilo può dirsi ormai acquisito nella recente letteratura giuslavoristica il mutamento del prototipo storico su cui è nato ed è stato costruito il diritto del lavoro: l'operaio della grande fabbrica industriale, occupato a tempo pieno, con rapporto a tempo indeterminato non scompare, ma perde di absolutezza e centralità, sospinto da una miriade di nuove figure di lavoratori caratterizzate da inediti intrecci tra elementi di autonomia e subordinazione, da una discontinuità e precarietà talora elettive dell'impegno lavorativo e financo da esigenze e bisogni distanti da quelli tradizionalmente affidati alla disciplina garantistica del diritto del lavoro.

Ma i processi evolutivi non risparmiano neanche il polo imprenditoriale. E si tratta di una evoluzione forse meno appariscente, ma che viene da lontano e si iscrive nelle variegate strategie di “mimetizzazione” del capitale: basti pensare alla tendenziale divaricazione tra proprietà e gestione dell'impresa cui, tra gli altri, Ralph Dahrendorf ha dedicato studi illuminanti, ai complessi fenomeni di decentramento della produzione, sino ai più attuali processi di disaggregazioni e collegamenti societari che ormai caratterizzano tutto il settore della grande impresa.

In effetti l'innovazione tecnologica e le esigenze di competitività del mercato hanno accelerato i processi di “flessibilizzazione del concetto di datore di lavoro” (Vardaro) sino ad arrivare ad una vera e propria alterazione nella fisionomia della istituzione produttiva.

A fronte di tale duplice mutazione o complessificazione degli originari referenti soggettivi perdono di stabilità e certezza i tradizionali criteri di imputazione giuridica dei rapporti di lavoro e si accentua la sfasatura tra una disciplina giuridica per essi pensata e strutturata e la complessa realtà soggettiva dell'odierno mondo della produzione. Ciò che indubbiamente crea nell'interprete un notevole disagio interpretativo e ricostruttivo, costringendolo sempre più spesso a interrogarsi sulla adeguatezza del diritto del lavoro, nelle sue componenti legislative, contrattuali e dottrinarie, alle nuove figure di datori e di prestatori di lavoro emergenti dai più recenti contesti socio-economici e alle loro rinnovate e articolate esigenze. Poiché il mio compito è limitato ad una mera introduzione al tema della rilevanza

Gruppi di imprese e rapporti di lavoro
Raffaele De Luca
Tamajo

giuslavoristica dei gruppi di impresa — tema che viene poi compiutamente sviluppato negli scritti che seguono — conviene circoscrivere l'analisi ad alcune premesse metodologiche, nella consapevolezza che esse sono ben lontane dal fornire risposte appaganti alla molteplicità di problemi concreti che vengono posti ad una giurisprudenza imbarazzata non tanto di fronte alla novità del fenomeno quanto per la totale assenza di referenti normativi di impronta e di rilevanza giuslavoristica.

2. Dottrina e giurisprudenza: opzioni metodologiche.

Il dibattito sui rapporti di lavoro che si svolgono nei gruppi di imprese è percorso da opzioni valutative o addirittura ideologiche di segno opposto.

L'approccio più diffuso lascia emergere una evidente ostilità (o almeno si alimenta di una cultura del sospetto) nei confronti dei raggruppamenti di imprese, la cui principale valenza — almeno sul versante lavoristico — viene individuata non già sul piano di obiettivi giustificazioni organizzative, finanziarie o gestionali bensì soprattutto in una strategia di elusione dei diritti dei lavoratori o almeno di contrapposizione alle loro istanze garantistiche; un po' come avviene nella lettura demonizzante dei processi di decentramento produttivo (che pure talora rispondono ad esigenze di "specializzazione" della produzione), anche le ipotesi di collegamento societario vengono riguardate soprattutto come operazioni mimetiche condotte intorno ai reali rapporti di produzione e mediante lo schermo della personalità giuridica che conferirebbe "immunità e privilegi" all'effettivo fruitore della prestazione lavorativa (Vardaro).

Il tema dello scarto tra il datore di lavoro "effettivo" e l'impresa-persona giuridica (nella quale si scompone un unitario complesso organizzativo) risuona con accenti sinistri in questa impostazione sino a evocare il problema kafkiano (Giorgio Branca) del lavoratore costretto a dibattersi tra forma ed effettività per scoprire a chi sia giuridicamente riferibile la propria prestazione lavorativa.

Di recente è stato tentato un parallelismo tra la strategia del raggruppamento di imprese e il fenomeno di aggregazione del singolo lavoratore nell'organizzazione sindacale: così come il momento collettivo consente ai lavoratori non soltanto di attingere una maggiore forza contrattuale, ma anche una articolazione di fronti e di strategie (contrapponendo talora la linea e le scelte del sindacato nazionale a quelle della rappresentanza aziendale o del singolo lavoratore), simmetricamente il gruppo di impresa consente al capitale un abile dosaggio tra il momento unificante e quello disaggregante (o di valorizzazione della singola unità periferica), di guisa che, ad esempio, si possa mantenere una posizione di maggiore conflittualità e resistenza a livello centrale (o multinazionale) ed esibire maggiore disponibilità ai livelli decentrati o viceversa.

Sul piano più strettamente tecnico questo approccio "ostile" si traduce in una precisa accusa di abuso della personalità giuridica chiamata a coprire realtà imprenditoriali sostanzialmente unitarie e nella proposta di superamento della individualità giuridica delle singole società del gruppo in favore del rilevamento di un'unica entità complessiva (di cui le singole società sarebbero soltanto "fasi" o "pezzi") alla quale dovrebbero essere imputati tutti i rapporti di lavoro intercorrenti con le varie aziende: quanto alla individuazione di tale entità complessiva taluno ravvisa un vero e proprio centro unitario di imputazione dei rapporti giuridici, altri esclude una "personificazione" del gruppo, limitandosi ad alludere ad un ente collettivo a carattere associativo (Scognamiglio).

Di segno inverso e con impostazione a mio avviso più matura, l'opposto orientamento — nel quale spiccano i nomi di Minervini e di Galgano — che invita ad una maggiore prudenza nei confronti dei processi di disinvoltata unificazione di ciò che la realtà giuridica presenta come distinto, sottolineandosi tra l'altro l'insuperabilità del dato tecnico-formale che, appunto, riconosce una distinta soggettività in capo alle singole aziende del gruppo, ciascuna delle quali ha propri amministratori gravati da autonome responsabilità civili e penali.

Le suggestioni che possono derivare da formule o imperativi intesi a "squarciare il velo della personalità giuridica" e che cavalcano fascinosi metodi di realismo giuridico devono secondo questa seconda corrente di pensiero, lasciare spazio a una più attenta verifica in concreto della vasta e variegata gamma tipologica dei fenomeni riconducibili ai gruppi di impresa e soprattutto ad una necessaria valorizzazione del dato giuridico-formale.

Le due indicate opzioni di fondo si sono proiettate in altrettanti opposti orientamenti giurisprudenziali. Da una parte si è cristallizzata una giurisprudenza di merito prevalentemente orientata a riconoscere alle società di gruppo, almeno in presenza di un forte

collegamento economico, una sostanziale unitarietà sul versante dei rapporti di lavoro (1). Dall'altra parte si è delineata una giurisprudenza soprattutto della Corte di Cassazione (2), che tende invece a salvaguardare l'autonomia giuridica delle singole società, e dunque a non imputare i rapporti di lavoro all'unitario "gruppo" di imprese, salvo che in concreto emerga un fenomeno di frode alla legge, che sia possibile, cioè, dimostrare, con prove a carico del lavoratore, che la preconstituzione di varie unità giuridiche distinte è finalizzata soltanto ad eludere alcune specifiche discipline legislative di segno garantistico.

Per quanto argomentate in modo articolato, nessuna delle due opzioni può dirsi del tutto appagante.

Non la prima, quella che di fronte a un collegamento economico forte, ritiene di poter soggettivizzare in modo unitario l'insieme di imprese collegate, perché in fondo essa, a dispetto delle enunciazioni che la ispirano, finisce col riproporre una nuova ipotesi di formalismo o di apriorismo giuridico, omettendo nel nome di etichette precostituite ogni concreta verifica della complessa realtà del fenomeno considerato.

Non l'altra — quella che rifiuta ogni ricostruzione unitaria del gruppo fatta salva soltanto l'ipotesi della frode alla legge, e che propone una strenua salvaguardia della personalità giuridica anche di fronte ad una piena integrazione economica e decisionale — giacché o la prova dell'intento fraudolento si presenta come "diabolica" in presenza di frazionamenti societari che trovano prevalente giustificazione in ben altri obiettivi e preoccupazioni (magari di tipo fiscale) o, viceversa, si assiste ad una vera e propria presunzione di avvenuta frode tale da coinvolgere anche fattispecie del tutto lecite rispondenti a semplici esigenze organizzative (Niccolai).

Probabilmente la chiave metodologica per la soluzione del problema è quella di ripensare al fenomeno dei gruppi di imprese in un'ottica più spiccatamente lavoristica, evitando di utilizzare su tale piano criteri e indici forgiati o finalizzati ad esigenze ben diverse da quelle che animano la normativa del diritto del lavoro. A ben vedere anche su questo piano, scontiamo la carenza di una teoria dell'impresa di matrice e di impronta lavoristica: troppo spesso in effetti ci si rifà a criteri di tipo produttivistico o economico che, utili per altri settori dell'ordinamento e per i relativi problemi, sul piano dell'ordinamento giuridico del lavoro tradiscono tutta la loro precarietà o incongruenza.

Troppo spesso, infatti, la problematica dei gruppi viene esaurita senza residui — anche a livello definitorio — in quella della responsabilità patrimoniale che all'origine ne delimitava il rilievo, cosicché "i protagonisti del dramma delle società di gruppo sono sempre gli azionisti, i direttori, i creditori; il lavoratore non è mai entrato nel copione" (Wedderburn): per attribuirgli un ruolo a pieno titolo bisognerebbe riscrivere la trama tarandola sulle sue specifiche problematiche, in particolare rivisitando la figura del gruppo di imprese in relazione agli specifici obiettivi della disciplina lavoristica.

In effetti a ben poco rileva al fine di individuare la nozione di gruppo sul versante lavoristico accertare l'esistenza di una fitta trama di accordi di gruppo tra le varie società, di una più o meno marcata comunanza di interessi ovvero di una base azionaria omogenea, così come poco interessa se la società controllante possieda il 10%, il 20% o la totalità del pacchetto azionario della società controllata.

Si tratta infatti di elementi che hanno rilievo magari anche decisivo in relazione alla esigenza di tutela dei creditori, degli azionisti di minoranza ecc., ma che ben scarso peso e significato assumono sul piano della gestione dei rapporti di lavoro, poco o nulla incisa o influenzata dalla ricorrenza delle predette circostanze. Una situazione di totale controllo economico da parte della società capo-gruppo può infatti convivere con una realtà di gestione del tutto autonoma e "periferica" dei rapporti di lavoro, nel senso che tutte le decisioni e le politiche del personale restano concentrate a livello delle singole realtà imprenditoriali. Viceversa in una fattispecie in cui il controllo economico è minimo e non esistono accordi stringenti tra le diverse società, la gestione dei rapporti di lavoro può essere integralmente accentrata e

**Gruppi di imprese e
rapporti di lavoro**
Raffaele De Luca
Tamajo

note

(1) I percorsi argomentativi di tale orientamento sono peraltro estremamente variegati: in tal senso v. la puntuale rassegna giurisprudenziale di Niccolai A., *Gruppi di imprese, personalità giuridica e rapporto di lavoro*, in *NGCC*, 1990, II, p. 464.

(2) Fra le molte v. Cass. 10 marzo 1981, n. 1363, in *MGL*, 1981, 589; Cass. 2 dicembre 1982, n. 6560, in *NGL*, 1983, 22; Cass. 18 dicembre 1982, n. 7005, in *RIDL*, 1983, II, 934; Cass. 2 marzo 1983, n. 1567, in *GI*, 1984, I, 1, 342; Cass. 20 novembre 1984, n. 5941, in *DFall*, 1985, I, 29; Cass. 2 dicembre 1985, n. 6023, in *DPL*, 1986, 719; Cass. 27 giugno 1986, n. 7053, *ibidem*, 2747; Cass. 2 febbraio 1988, n. 957, in *FI*, 1988, I, 1899.

Gruppi di imprese e rapporti di lavoro
Raffaele De Luca
Tamajo

accorpata, sicché non solo il fruitore reale della prestazione ma anche la sorte e le vicende di ciascun rapporto di lavoro trovano un unitario centro di governo.

Superando vecchie concezioni, ispirate al più elementare paradigma marxiano, che tendevano ad identificare la figura del datore di lavoro in colui che estrae plusvalore dal fattore lavoro, si dovrebbe piuttosto centrare l'attenzione sui "luoghi" in cui viene esercitato il potere manageriale focalizzando l'attenzione sulle dinamiche decisionali in materia di gestione del personale: lì ove emerga una sede gestionale unitaria dei rapporti di lavoro del gruppo si potrà accedere a prospettive di imputazione unitaria, lì ove il collegamento societario non produca una concentrazione della direzione del personale e nelle relative responsabilità si dovrà continuare a salvaguardare la distinta soggettività datoriale delle singole società. Né al riguardo potrà ritenersi decisiva l'esistenza di politiche comuni o di direttive tendenziali proposte dalla società madre, occorrendo ai fini della "unificazione" che sia stato ravvisato davvero un unico centro gestione delle relazioni di lavoro e sindacali ed una unica responsabilità per le relative scelte.

L'unitarietà, insomma, va colta nella unicità del centro decisionale, della gestione della organizzazione, della utilizzazione della forza lavoro e nella centralizzazione delle direttive vincolanti (Belfiore), non già nel mero accorpamento azionario.

In presenza di indici normativi di individuazione del gruppo evanescenti e asistemati, la direttiva metodologica qui proposta mira a disaggregare la relativa nozione sulla base degli specifici interessi da tutelare nelle varie branche del diritto o nelle varie situazioni, così da rilanciare e portare alle estreme conseguenze quella ipotesi relativistica pur accennata in alcuni interventi della Suprema Corte (3).

Non è certo possibile in questa sede puntualizzare le ricadute di una simile direttiva di metodo su tutti i momenti di problematica rilevanza dei gruppi di società nel diritto del lavoro; basterà quindi accennare in via esemplificativa che ai fini delle dimensioni e articolazioni imprenditoriali di cui alla l. n. 108/90 il gruppo potrà essere considerato in modo unitario o frazionato a seconda che il potere deliberativo in materia di licenziamento sia di pertinenza di una sede centralizzata ovvero permanga in capo alle direzioni del personale delle singole società satelliti. In conformità alla *ratio* che anima le differenziazioni di disciplina in materia di stabilità del posto di lavoro sarà dunque decisivo individuare la controparte "reale" del lavoratore da ravvisare in colui che esercita effettivamente il potere di recesso datoriale.

Analogamente il *repechage* in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovrà coinvolgere l'intera struttura di gruppo o solo la singola realtà aziendale in considerazione della gestione centralizzata e unitaria ovvero frammentata del potere di licenziamento.

Discorso similare va fatto in ordine alle responsabilità datoriali in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro: gli organismi di vertice della società madre saranno perseguibili per eventuali carenze solo se la politica dell'ambiente di lavoro sia oggetto di decisioni centralizzate, vincolanti le singole realtà aziendali.

E così ancora la legittimazione passiva nel procedimento *ex art. 28 St. lav.* potrà essere riconosciuta in capo ai dirigenti della società madre o piuttosto nei confronti delle società figlie a seconda della localizzazione del centro decisionale in materia di relazioni sindacali. Da segnalare infine la peculiare e in parte contraddittoria valenza della nozione unitaria o disaggregata del gruppo in caso di trasferimento del lavoratore a società collegata: qui, contrariamente a quanto accade in via generale, la impostazione unificante si rivela più sfavorevole per il lavoratore, in quanto consente di prescindere da ogni consenso di quest'ultimo, secondo il paradigma del trasferimento geografico da una unità produttiva ad altra, condizionato soltanto dalla ricorrenza di esigenze tecnico-produttive; mentre il criterio formalistico-atomizzante, proponendo lo schema della cessione del contratto da un'azienda ad altra obbliga il datore di lavoro a richiedere l'accettazione del lavoratore ceduto quale condizione di legittimità dello spostamento. Anche in questo caso, comunque, la scelta tra la soluzione unificante e quella disaggregante trova la propria variabile nel luogo in cui si colloca il potere di gestione del rapporto di lavoro.

(3) V. per tutte Cass. 2 febbraio 1988, n. 957, in *FI*, 1988, 1908.

- Abbadessa P.** (1982), *I gruppi di società nel diritto italiano*, in *I gruppi di Società. Ricerche per uno studio critico*, Bologna.
- Apollonio D.**, (1989), *Gruppi di società e rapporto di lavoro*, in *DPL*, p. 1037 ss.
- Belfiore C.**, (1988), *Impresa di gruppo e rapporto di lavoro*, in *Collegamento di società e rapporto di lavoro*, Milano, p. 41.
- Bettini M. N.** (1986), *Alcune osservazioni sul comando o distacco del lavoratore*, nota a Cass., S.U., 20 febbraio 1985, n. 1499, in *RGL*, II, p. 76.
- Branca Gio.** (1961), *In tema di lavoro gestorio in società collegate*, nota a App. Roma, 20 aprile 1960, in *DL*, II, p. 14.
- Branca Gio.** (1965), *La prestazione di lavoro in società collegate*, Milano.
- Branca Gio.** (1977), *La continuità del rapporto di lavoro in società collegate*, nota a Cass., Sez. lav., 17 gennaio 1977, n. 238, in *MGL*, p. 166.
- Buonomo G.** (1983), *Società collegate, personalità giuridica e rapporto di lavoro*, nota a Cass., Sez. lav., 22 giugno 1982, n. 3822 e Cass., Sez. lav., 28 gennaio 1981, n. 650, in *DG*, p. 124.
- Caselli L., Ferrando P. M., Gozzi A.** (1990), *Il gruppo nell'evoluzione del sistema aziendale*, Milano.
- Castelli C.** (1981), *Rilevanza del collegamento tra imprese nei rapporti di lavoro*, in *L80*, p. 601.
- Cessari A.** (1965), *La prestazione di lavoro in società collegate*, Milano.
- Cessari A.** (1981), *Il "gruppo" e le vicende circolatorie dell'impresa*, in *DL*, I, p. 411.
- Cessari A.** (1982), *Il "gruppo" ed i trasferimenti d'impresa*, in A. Cessari, R. De Luca Tamajo, *Dal garantismo al controllo*, Milano.
- Conte E.** (1984), *Ancora in tema di tutela del lavoratore nelle società collegate: analisi di tre soluzioni interpretative*, nota a P. Genova, 27 settembre 1983 e P. Roma, 29 novembre 1983, in *RGL*, II, p. 196 ss.
- De Simone G.** (1988), *Società collegate e tutela del posto di lavoro*, nota a P. Roma, 6 ottobre 1987, in *RIDL*, II, p. 1062.
- De Simone G.** (1989), *Decentramento produttivo e unicità sostanziale del datore di lavoro*, nota a P. Padova, 21 ottobre 1988, in *RIDL*, II, p. 530.
- Dondi G.** (1984), *Società collegate, frode alla legge e tutela del lavoratore licenziato*, nota a P. Roma, 29 novembre 1983 (ord.), in *GC*, I, p. 2317.
- De Simone G.** (1988), *Tutela dei lavoratori e gruppi di imprese*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, Milano, Giuffrè, p. 43.
- Enrico Lucifredi C.** (1986), *Gruppi di società e rapporti di lavoro: un caso di cessione del contratto*, nota a Cass., Sez. lav., 10 giugno 1986, n. 3845, in *MGL*, p. 614.
- Fabris P.** (1984), *"Gruppi" di società e imprese multinazionali*, nota a Trib. Milano, 22 luglio 1983, in *RIDL*, II, p. 226.
- Galgano F.** (1988), *Unità e pluralità di imprese nei gruppi di società*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, Milano, p. 3.
- Galgano F.** (1987), *L'abuso della personalità giuridica nella giurisprudenza di merito (e negli "obiter dicta" della Cassazione)*, in *CI*, p. 369.
- Magno P.** (1977), *Sulla prestazione di lavoro nell'ambito dei gruppi di imprese*, in *RGL*, p. 421.
- Mazzini M. T.** (1982), *Rapporti di lavoro nel collegamento societario*, nota a Cass., Sez. lav., 22 dicembre 1981, n. 6755, in *RDL*, p. 536.
- Mazzini M. T.** (1979), *Riflessi del collegamento societario sulla continuità del rapporto di lavoro*, in *RDL*, pp. 456 ss.
- Mazzotta O.** (1988), *"Divide et impera": diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *LD*, p. 352.
- Mazzotta O.** (1973), *Rapporto di lavoro, società collegate e statuto dei lavoratori*, in *RTDPC*, p. 751.
- Meliadò G.** (1987), *I persistenti dilemmi del lavoro nelle società collegate*, nota a Cass., Sez. lav., 18 aprile 1986, n. 2756 e P. Avezzano, 23 dicembre 1985, in *FP*, c. 1853.
- Meliadò G.** (1980), *Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo*, in *RGL*, p. 612.
- Meliadò G.** (1981), *La Cassazione e le società collegate*, in *RGL*, II, p. 920.
- Meliadò G.** (1988), *Le inquietudini della giurisprudenza sulla prestazione di lavoro nelle società collegate*, nota a Cass., Sez. lav., 2 febbraio 1988, n. 957, in *FI*, I, c. 1902.
- Montalenti P.** (1987), *La traslazione dei poteri di gestione nei gruppi di società: i "management contracts"*, in *CI*, pp. 436 ss.
- Niccolai A.** (1990), *"Gruppi" di imprese, personalità giuridica e rapporto di lavoro*, in *NGCC*, parte II, p. 464.
- Rudan Bricola M.** (1986), *Il gruppo di imprese nella giurisprudenza lavoristica*, in *CI*, p. 746.
- Ruffolo G.** (1979), intervento alla tavola rotonda *Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro*, in *RGL*, I, p. 387.
- Schiano Di Pepe G.** (1990), *Il gruppo di imprese*, Quaderno n. 112, in *GC*.
- Sciarra S.** (1990), *A labour law perspective on group enterprises in Italy: net versus hierarchies*, in Sugarman D. - Teubner G. (eds.), *Regulating corporate groups in Europe*, Baden Baden.
- Scognamiglio R.** (1979), intervento alla tavola rotonda *Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro*, in *RGL*, I, p. 385.
- Sette F.** (1988), *Dal gruppo di imprese all'impresa di gruppo*, in *RDC*, p. 267.
- Tagliagambe G.** (1989), *Lo stato del dibattito giurisprudenziale in tema di imprese collegate*, nota a P. Padova, 21 ottobre 1988, in *L80*, p. 324.
- Treu T.** (1988), *Gruppi di imprese e relazioni industriali*, in *DLRI*, p. 643.

Gruppi di imprese e rapporti di lavoro
Raffaella De Luca
Tamajo

Bibliografia

Gruppi di imprese e rapporti di lavoroRaffaele De Luca
Tamajo**Bibliografia**

Vacarie I. (1988), *Mobilité du personnel au sein des groupes de sociétés, convention de détachement et droit de retour dans la société-mère*, nota a Cass., Ch. soc., 25 febbraio 1988, in *RSoc.*, p. 553.

Vallebona A. (1982), *Problemi del rapporto di lavoro nei gruppi di società*, in *DLRI*, p. 673.

Vardaro G. (1988), *Prima e dopo la persona giuridica:*

sindacati, impresa di gruppo e relazioni industriali, in *DRI*, p. 212.

Vidiri G. (1988), *Società di capitali, unico azionista e giudicato di condanna della società per azioni*, nota a Trib. Napoli, 7 febbraio 1987, in *GI*, I, 2, c. 22.

Zanelli P. (a cura di) (1991), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Franco Angeli.

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro

Giuseppe Meliadó

Sommario

1. L'impresa di gruppo come fattispecie "giuridicamente nuova". **2.** La nozione di gruppo e la nozione di controllo: le tipologie normative dei collegamenti societari. **3.** I modelli organizzativi delle strategie di gruppo nell'alternativa fra uniformazione e decentramento gestionale. **4.** Il problema della tipificazione delle imprese a struttura complessa. **5.** *Segue:* fonti e indirizzi della tendenza alla regolazione. **5.1.** Le concezioni sulla responsabilità globale di gruppo. **5.2.** La concezione plurisoggettiva dell'impresa di gruppo. **6.** Diritto del lavoro e modificazioni dell'impresa.

1. L'impresa di gruppo come fattispecie "giuridicamente nuova".

Per chi osservi i processi di riorganizzazione produttiva, sembra quasi paradossale lo scarto che sussiste fra la comune considerazione del problema della tipificazione dell'impresa di gruppo come "problema centrale" della grande impresa, e le persistenti carenze — sia normative, che scientifiche — che ancora gravano su queste esperienze (1).

Basti pensare che, sebbene le unioni fra imprese che si realizzano attraverso il raggruppamento e la sottoposizione ad una direzione economica unitaria di più imprese giuridicamente autonome siano da annoverare fra le più collaudate — ed anche storicamente datate — tecniche di espansione delle organizzazioni economiche alternative all'incorporazione, a tutt'oggi non si stenta a parlare dei gruppi societari come concetto giuridicamente nuovo e quasi *statu nascenti*, che allude ad un *iceberg* interpretativo oltremodo articolato e di difficile razionalizzazione (2).

In realtà, se emerge anche sotto tale aspetto la complessa stagione di riforme organizzative che vive l'impresa, e che pare mettere a dura prova anche i più sicuri scenari della scienza giuridica ed aziendale, non si può sottacere che il tasso problematico del nostro tema è sublimato dalla accelerata sfasatura fra la dinamicità dei processi riorganizzativi ed il loro grado di "evoluzione giuridica", oltremodo carente, e diviso fra una debole giuridificazione e contrastate spinte di tipificazione.

A tale esito — bisogna pur riconoscere — ha contribuito anche una visione tanto semplificata e minimale, quanto ineffettuale, dell'intera problematica: riepilogata nell'alternativa

note

(1) Cfr. A. Piras, *Nuove forme di organizzazione dell'attività d'impresa*, in *GComm*, 1980, 70 ss. Per una panoramica sulla materia, v. AA.VV., *Responsabilità limitata e gruppi di società* (a cura di Franceschelli), Milano, 1987; AA.VV., *I gruppi di società - Ricerche per uno studio critico* (a cura di Pavone La Rosa), Bologna, 1982; Hopt (ed.), *Group of companies in european law*, Berlin-New York, De Gruyter, vol. II, 1982.

(2) Sui *Konzerne* le classiche pagine di Neumann, in *Libertà di coalizione e costituzione*, che si leggono in Neumann, *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura*, Bologna, 1983, 122 ss., e di Khan-Freund, *Company Law Reform*, in *MLR*, 1946, 9, 235 ss. Nella letteratura italiana, *sub specie* delle società di capitali in *fraudem legi*, le note esposizioni di Messineo, *Le società di commercio "collegate" (c.d. società "a catena")*, Padova, 1932 e di Greco, *Le società di "comodo" e il negozio indiretto*, in *RDComm*, 1932, I, 757.

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

fra la "realtà economica" del gruppo (che fa emergere un organismo economico unitario) e la sua "forma giuridica" (che rivela solo una pluralità di imprese, giuridicamente distinte), che è valsa sovente non solo ad escludere la ricerca di ogni più proficuo collegamento fra i dati normativi e quelli economici, ma ha spesso anche oscurato le articolazioni problematiche che progressivamente si sono venute sedimentando intorno a questo tema (3).

Quando è da queste che, invece, bisogna prendere le mosse per segnalare i molteplici interrogativi che fa emergere il fenomeno dei collegamenti societari: che vanno, solo per esemplificare, dalla definizione stessa della fattispecie dell'impresa di gruppo, e dalla varietà tipologica che assumono le realtà organizzative che a tale modello si ispirano, sino alla precarietà dello stato delle fonti regolamentari e alla diversificazione degli assetti di interessi su cui tali strategie vengono ad incidere, sì da rendere di difficile lettura tanto la persistente propensione alla deregolazione che la ricostruzione di tecniche di controllo onnivale e scarsamente selettive.

2. La nozione di gruppo e la nozione di controllo: le tipologie normative dei collegamenti societari.

Un dato sufficientemente acquisito è, comunque, la stretta correlazione esistente fra la nozione di impresa di gruppo ed il concetto di controllo.

Vero è che, specie in dottrina, si pone l'accento — quale tratto tipizzante — sull'elemento della "direzione economica unitaria", ma non si esclude, purtuttavia, che i due termini si possano predicare di una relazione di "normalità", che porta a far ritenere qualsiasi legame determinativo di una situazione di controllo ben utilizzabile per la configurazione del gruppo, agevolandosi, così, sia l'accertamento della gestione unitaria (altrimenti di assai difficile rilevazione), che la prevenzione di eventuali abusi (atingibili già sulla base della potenziale instaurazione di una direzione centralizzata) (4).

Assai significativo è da questo punto di vista l'arricchimento delle figure di controllo nella legislazione di questi ultimi anni, specchio ambiguo, nondimeno, di un progressivo calibrarsi delle tecniche definitorie alla peculiarità dei vari settori normativi, ma al tempo stesso della incapacità di una sistemazione normativa meno episodica e più rispondente ad un disegno coordinato.

Alla fattispecie tipizzata nella norma codicistica (e che sinteticamente fa riferimento ad un potere di disposizione, anche indiretto, di un pacchetto azionario idoneo, in via di diritto o di fatto, a dominare la affiliata, o all'esistenza di vincoli contrattuali che la sottopongono alla "influenza dominante" della società madre: secondo le forme del controllo di diritto e di fatto, interno ed esterno), si affianca, così, la considerazione per "ogni caso di collegamento di carattere finanziario o organizzativo tale da consentire la comunicazione degli utili e delle perdite o l'esercizio di poteri imprenditoriali propri di ciascun soggetto in funzione di uno scopo comune" (legge sull'editoria n. 416/1981 e successive modificazioni), o "tale da configurare le varie società, pur giuridicamente distinte, come appartenenti ad uno stesso complesso" (leggi di agevolazione all'industria n. 183/1976, n. 675/1977, n. 240/1981, ecc.). Espresso riconoscimento di tipo legale è stato conferito dalla legge sull'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi (comunemente nota come "legge Prodi" n. 95/1979) alle fattispecie di controllo derivanti da vincoli personali fra gli organi amministrativi; mentre al concetto di direzione unitaria si richiama oltre alla legge Prodi, la settima direttiva comunitaria sul bilancio consolidato di gruppo (n. 83/349 del 13 giugno 1983), le proposte di nona direttiva (del 1977 e del 1980) sui gruppi di società e la proposta modificata

note

(3) Per l'ambiguità di tale alternativa (che evoca anche il ruolo notevole che in essa hanno svolto le concezioni sulla persona giuridica e sul suo "superamento") ritornano sempre utili le considerazioni metodologiche di Ascarelli (fra l'altro) in *Personalità giuridica e problemi delle società. Problemi giuridici*, Milano, 1959, I, 233 ss., e, più di recente, le vibranti osservazioni di Galgano (in *Qual è l'oggetto della società holding*, in *CI*, 1986, 327 ss.) sull'inclinazione "della scienza giuridica a perpetuare tale frattura". Sul contributo che deriva dalle teorie sulle società di capitali come "separate entità legali" (all'"alienazione sociale"), v. Bercusson, *Workers, Corporate enterprise and the law*, in Lewis (a cura di), *Labour Law*, Oxford, 1986, 135-136; anche Pickering, *The company as a separate legal entity*, in *MLR*, 1968, 31, 481 ss.; Wedderburn, *Corporate personality and social policy: the problem of the quasi corporation*, in *MLR*, 1965, 28, 62 ss.

(4) V., per diversificate opinioni, Abbadessa, *I gruppi di società nel diritto italiano*, in *I gruppi di società*, cit., 104 ss.; Vanetti, *I gruppi di società nel diritto inglese*, loc. cit.; Sette, *Dal gruppo di imprese all'impresa di gruppo*, in *RDC*, 1988, I, 268; Stolfi, *Le società multinazionali nel diritto comunitario*, Milano, 1984, 200 ss.; Libonati, *Il gruppo insolvente*, Firenze, 1981; Pavone La Rosa, *L'insolvenza nelle aggregazioni di gruppo*, in *RSoc*, 1983, 1485 ss.; Id., "Controllo" e "Gruppo" nella fenomenologia dei collegamenti societari, in *DFall*, 1985, I, 10.

di quinta direttiva (del 19 agosto 1983) sulla struttura della società per azioni e la partecipazione dei dipendenti alla sua gestione.

Al controllo ed al collegamento così definiti dall'art. 2359 c.c. fa, infine, riferimento la proposta di legge presentata dal CNEL il 10 aprile 1986 sull'informazione e consultazione dei lavoratori (5).

Se le tracce che così si attingono dalla legislazione speciale non consentono ancora di risalire al concetto dell'impresa di gruppo (ma ad un complesso di indici di riconoscimento di una fattispecie definibile solo in relazione alla nozione comunemente accolta nel linguaggio giuridico ed economico) (6), tuttavia si rende chiara la propensione del legislatore a fondare sul controllo e sul collegamento fra imprese effetti giuridicamente rilevanti e, in ogni caso, l'emersione di una serie di situazioni organizzative dai contorni economici oltremodo variegati.

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliadoro

3. I modelli organizzativi delle strategie di gruppo nell'alternativa fra uniformazione e decentramento gestionale.

Sta qui, in realtà, l'ulteriore delicato passaggio per la comprensione di tali strategie: nella consapevolezza, cioè, che — qualunque sia il grado di sistemazione formale — le strutture di gruppo esprimono sotto l'aspetto dell'integrazione economica una molteplicità di conformazioni, che finiscono con l'incidere sui caratteri stessi delle relazioni intrasocietarie e sulla qualità delle possibili risposte ordinamentali: rendendo scarsamente plausibili linee di intervento poco graduabili o scarsamente selettive.

Il fatto è che l'unità del soggetto economico e la soggezione delle varie società ad una direzione unitaria non si risolve costantemente nella pura sussunzione nella "categoria del potere", secondo la classica concezione dell'organizzazione come luogo di affermazione del modello burocratico, ma implica una costante tensione fra uniformazione e decentramento gestionale.

Ne discende che i modelli organizzativi si diversificano secondo soluzioni molteplici, che vanno da un massimo accentramento gestionale e strategico alla disarticolazione del controllo fra una molteplicità di unità operanti in base ad "ambiti di autonomia", e non per "mera delega", e fra loro cooperanti in una rete di scambi informativi ed economici (7).

Accanto ad un legame assai intenso nei gruppi integrati verticalmente (e che spinge quasi al limite della fattispecie le società collegate nell'attuazione di uno stesso ciclo produttivo), è dato, così, constatare un legame assai meno pervasivo nei gruppi diversificati e conglomerati; mentre una progressiva riduzione delle funzioni di direzione che mettono capo alla società dominante segna il passaggio dai gruppi industriali (ove il campo di intervento della società madre somma le funzioni di controllo strategico con compiti di politica industriale) ai gruppi finanziari e patrimoniali (ove l'obiettivo primario è la massimazione dei tassi di redditività del capitale investito ed il coordinamento delle massime decisioni di investimento e di politica finanziaria).

Ma non si tratta solo di questo. In quanto è d'obbligo considerare che anche l'imposizione di rigorosi vincoli comportamentali alle varie società collegate secondo criteri di convenienza di gruppo non solo non annulla la imprenditorialità giuridica delle singole società, ma non impedisce — anche nei gruppi integrati — che il *day to day management*, le decisioni di medio-breve periodo e pure la gestione di non irrilevanti relazioni di mercato vengano

note

(5) V., per ampia esposizione, Sette, *op. cit.*, 267 ss.; Vanetti, *Il gruppo nello statuto dell'impresa e nella legge Prodi*, in *RCDP*, 1986, 747. Sull'evoluzione comunitaria della disciplina delle società, v. i molteplici contributi che si leggono in *FI*, 1987, IV, 158 ss. (ed ivi a p. 290 anche la proposta di legge presentata dal CNEL).

(6) V. Abbadessa; *op. cit.*, 137.

(7) Per come nota Denozza (in *La disciplina delle intese nei gruppi*, Milano, 1984, s.p., p. 55), "la categoria del potere, almeno in difetto di una sua ridefinizione, non è in grado di dare sistemazione alla complessa realtà delle moderne organizzazioni economiche". Circa la centralità dell'interazione fra centralizzazione/decentralizzazione gestionale nelle strategie di gruppo, v., sotto vari profili, Butera, *Il lavoro nella rivoluzione tecno-economica*, in *DLRI*, 1987, 733; Teubner, *Unitas multiplex: problems of governance in group enterprises from a system theory viewpoint* (datt.), Firenze, 1988; Treu, *Gruppi di imprese e relazioni industriali. Tendenze europee*, in *DLRI*, 1988, 641 ss. (s.p. specie pp. 644 ss., 662 ss.); Vardaro, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1988, 203 ss. E sulla influenza che tale alternativa esercita sulle "strategie della nuova flessibilità" e sul "management dell'incertezza", v. Teubner, *Enterprise corporatism* (datt.), Firenze, 1986; Priore, Sabel, *The second industrial divide*, New York, 1984; Streeck, *Il management dell'incertezza e l'incertezza dei managers: imprenditori, relazioni sindacali e riequilibrio industriale nella crisi*, in *QSt*, 1985, 118 ss.

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

svolte secondo ambiti di autonomia, seppur condizionati dalle compatibilità generali dell'unitario soggetto economico (8).

Non stupisce, pertanto, che proprio a questo livello si registri uno fra i più sensibili dilemmi per la disciplina europea dei gruppi: divisa fra la tendenza (di impronta tedesca) a favorire una forte centralizzazione della struttura dell'impresa collettiva ed un intenso vincolo di subordinazione delle società figlie, e la propensione (di cui dà testimonianza, ad esempio, il progetto italiano di statuto dell'impresa) a preservare gli eventuali ambiti di autonomia delle varie unità economiche: con la conseguente affermazione della responsabilità degli amministratori della capogruppo solo per "i danni derivanti alle società (controllate) dalle operazioni compiute su direttive della società controllante o nell'interesse della stessa ... e dal mancato compimento, su direttiva della società controllante o nell'interesse della stessa ..., di operazioni rispondenti all'interesse (della controllata)", ma non pure per quelli discendenti da incolpevoli errori di gestione (9).

A fronte di questi complessi dati di riferimento — ed è questo che preme sottolineare — è ben lecito, quindi, già porsi l'interrogativo se una adeguata impostazione dei problemi dell'impresa di gruppo possa prescindere dall'analisi della situazione di dominio della controllante.

Opinione che, invero, sembra convincente solo se porta ad escludere che i rapporti intergruppo seguono la mera logica dell'induzione gerarchica, o un *continuum* qualificatorio unitario, ma non anche per svalutare la necessità di specifici parametri di rilevanza nelle relazioni instaurate fra le imprese con riferimento ai vari settori di disciplina.

Una conferma si ritrova, del resto, proprio nell'esperienza lavoristica, oscillante fra i poli di un *realismo giuridico* che generalizza la rilevazione empirica di situazioni di accentuata integrazione societaria (sublimando la "concezione unitaria" del gruppo), e di un *formalismo giuridico* che (sublimando, per contro, la concezione atomistica) cristallizza gli assetti organizzativi sul presupposto di una corrispondenza fra l'autonomia giuridica e l'autonomia organizzativa e gestionale, che nelle imprese a struttura complessa è solo presuntiva, non anche effettiva. E, in ogni caso, parziale e relativa (10).

4. Il problema della tipificazione delle imprese a struttura complessa.

Ma in tal modo si viene al nodo di fondo della disciplina dei gruppi, che è quello della loro tipificazione: vale a dire del riconoscimento normativo di tali strategie, e dei limiti che le stesse incontrano in considerazione della tutela di interessi (quali quelli dei creditori, degli azionisti di minoranza, dei lavoratori) "esterni" al gruppo, e che possono essere pregiudicati da una politica volta a massimizzare l'interesse del complesso più che quello delle singole società, e a beneficiare, comunque, dei vantaggi derivanti dall'esistenza di un soggetto economico unitario a fronte dell'articolazione dell'impresa su una pluralità di centri di imputazione giuridica e patrimoniale (11).

Sino ad oggi la scelta del legislatore è stata quella di affidare la disciplina dei gruppi al diritto societario comune: una scelta di sostanziale deregolazione.

I risultati sono, però, insostenibili: in quanto a lungo andare si è lasciata scoperta tanto la tutela degli interessi esterni, sostanzialmente sottratti ad ogni tecnica di controllo, quanto (anche se in minor misura) la possibilità stessa di una più adeguata realizzazione dell'"interesse di gruppo", sempre in bilico — sul filo di rasoio del conflitto di interessi — fra il

note

(8) Sulle diverse tipologie di gestione dei gruppi, v., ad es., Buttà, *Una metodologia per l'approccio economico aziendale allo studio dei gruppi di imprese*, in *I gruppi*, cit., 29 ss.; Chandler, *Strategia e struttura: storia della grande impresa americana* (trad. it.), Milano, 1976; Caves, *Industrial organization, corporate strategy and structure*, in *Journ. of Ec. lit.*, n. 18, marzo 1980, 65 ss.; Williamson, *The modern corporation: origins, evolution, attributes*, in *Jour. of Ec. lit.*, n. 19, dicembre 1981, 1537 ss.; Hamill, *Labour relations decision making within multinational corporations*, in *IRLJ*, 15, 1984, 30 ss.

(9) V. Gambino, *I gruppi in Italia alla luce del progetto di IX direttiva*, in *GComm*, 1987, I, 5; Pavone La Rosa, *Osservazione sulla proposta di nona direttiva sui gruppi di società*, *ivi*, 1986, I, 831.

(10) Per una assai argomentata ricapitolazione, Rudan Bricola, *Il gruppo di imprese nella giurisprudenza lavoristica*, in *CI*, 1986, 742.

(11) V. Abbadessa, *op. cit.*, specie p. 118 ss.; sugli interessi coinvolti nelle strategie di gruppo, anche i saggi raccolti nel volume *Corporations at the crossroads: governance and reform*, Mc Graw Hill/USA, 1980; Hadden, *The control of corporate groups*, London, 1983; Eisenberg, *The structure of the corporation (a legal analysis)*, Boston-Toronto, 1976.

perseguimento di un "interesse collettivo" e l'attuazione doverosa di quello proprio delle singole affiliate (12).

Basti considerare che il principio di diritto comune che impone il rispetto dell'autonomia finalitativa di ciascuna società, e il dovere per gli amministratori di non discostarsi dal perseguimento del suo interesse specifico sconta, non solo, la pratica inefficacia degli ordinari strumenti di controllo posti a tutela dei creditori e dei soci (concepiti per reprimere occasionali inadempimenti degli amministratori, non anche per dar conto di una strutturale finalizzazione dell'attività delle singole unità alle scelte strategiche della società dominante) (13), ma pure la sostanziale estraneità di tali tecniche rispetto alla più ampia cerchia degli interessi emergenti nell'impresa.

Sol che si pensi, in primo luogo, che l'"interesse sociale" — al cui perseguimento sono vincolati gli amministratori, anche attraverso l'obbligo di salvaguardia dell'integrità del capitale sociale — non include nel nostro ordinamento la posizione dei lavoratori, e che anche laddove tale estensione è stata operata (come nell'ordinamento inglese) si è costantemente esclusa una azione dei dipendenti a protezione di tale interesse. Tanto da far annoverare fra le più innovative — e contrastate — previsioni della proposta di nona direttiva l'allargamento ai rappresentanti del personale della legittimazione alla azione di responsabilità verso gli amministratori della controllante che abbiano esercitato sulla società figlia una pregiudizievole influenza determinante (14).

E se si valuta, al tempo stesso, che, a differenza dei creditori commerciali, per i dipendenti è assai più variegata la gamma dei comportamenti pregiudizievoli che possono derivare dalle strategie di gruppo, che non si esauriscono nel pericolo dell'insolvenza, ma si realizzano anche e soprattutto attraverso l'esecuzione del rapporto: senza che interferenza alcuna possa instaurarsi con le tecniche di controllo societario.

5. Segue: fonti e indirizzi della tendenza alla regolazione.

Non sorprende, pertanto, che nel vuoto creato dalla deregolazione non si sia mai sopita, nel nostro come negli altri sistemi, una tendenza alla tipificazione, che è passata attraverso gli interventi della legislazione speciale, ma soprattutto attraverso gli apporti delle Corti e della scienza giuridica.

Un processo che — a ben vedere — trova la sua più semplice e plausibile giustificazione nell'ampio riconoscimento normativo di cui sono state progressivamente destinatarie, nell'ordinamento interno e comunitario, tali strategie organizzative, valutate come coesenziali alla stessa struttura della grande impresa, sì da costituire — sol per citare la relazione alla proposta di nona direttiva — uno "strumento importante di ripartizione ottimale delle risorse disponibili nella Comunità".

Riconoscimento che implica, nondimeno, di per sé un problema di limiti, che, se non rinvenibili in puntuali disposizioni di legge, si tende a far emergere dal sistema giuridico, come più ampio punto di riferimento per il "diritto vivente".

Il quadro che ne risulta, sebbene tutt'altro che armonico o coerente, è assai influente, e contribuisce a far intravedere già nell'ordinamento vigente un "principio di soluzione", come s'è detto, per problemi che sarebbe illusorio affidare solo alla speranza di un organico intervento di riforma legislativa (15).

In tal contesto, le risposte che provengono dalla legislazione speciale — se di regola limitate all'individuazione di particolari e limitati effetti del collegamento, in forza di previsioni di cui non è trascurabile, però, il più generale valore sistematico — particolarmente impegna-

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

(12) V., secondo assai articolate posizioni, Mignoli, *Interesse di gruppo e società a responsabilità limitata*, in *CI*, 1986, 729 ss.; D'Alessandro, *Il diritto delle società da i "battelli del Reno" alle "navi vichinghe"*, in *FI*, 1988, V, 48; Chiomenti, *Osservazioni per una costruzione giuridica del rapporto di gruppo fra imprese*, in *RDCComm*, 1983, I, 257; Spada, *L'amministratore fra interesse sociale e interesse di gruppo*, rel. al Conv. di Verona (6-7 novembre 1987) su *Il gruppo di imprese nella realtà giuridica italiana*.

(13) Abbadessa, *op. cit.*, 127.

(14) Per il dibattito sull'interesse sociale nell'ordinamento inglese, Petriccione, *op. cit.*, specie 87 ss.; Bercusson, *op. cit.*, 42 ss.; Hadden, *op. cit.*; Prentice, *A company and its employees: the Companies Act 1980*, in (1981) 10, *IRLJ*, 2. E per la tutela dei creditori, v. Calvosa, *La tutela dei creditori nella proposta di IX direttiva CEE*, in *FI*, 1988, IV, 463.

(15) Sul punto, le lucide considerazioni di Galgano in *loc. cit.*, e anche le valutazioni introduttive al lavoro della Scognamiglio, in *La responsabilità della società capogruppo: problemi ed orientamenti*, in *RDC*, 1988, I, 365 ss.

note

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

tive si sono rivelate sul tema della comunicazione della responsabilità patrimoniale all'interno del gruppo.

Con una sofferta disposizione della Legge Prodi (poi estesa anche alle società fiduciarie in liquidazione), gli amministratori della società che esercita la direzione unitaria sono stati, infatti, chiamati a rispondere per i danni cagionati alle società collegate coinvolte in una procedura di amministrazione straordinaria. Introducendosi, così, un principio di cui non è sfuggita l'importanza "per lo sviluppo di una disciplina generale dei rapporti di gruppo" (16), in un punto che — sebbene strettamente collegato alla problematica commercialistica della responsabilità per l'insolvenza — si rivela di notevole importanza per la tipificazione dell'impresa a struttura complessa e per il riconoscimento della "graduabilità" degli effetti della concezione atomistica del gruppo.

Per il resto, la giurisprudenza e la dottrina si dividono nell'alternativa fra la costruzione di un sistema di responsabilità globale di gruppo e la descrizione dell'impresa a struttura complessa come impresa plurisoggettiva, cui mettono capo una pluralità di centri di imputazione e di responsabilità.

5.1. Le concezioni sulla responsabilità globale del gruppo.

Il limite della prima prospettiva è quello di far leva essenzialmente su una concezione, quale quella del "socio tiranno", che se assai utile — e per molti aspetti sottovalutata: pure nel diritto del lavoro — allorché il gruppo è solo una realtà patologica (un mero schermo formale per occultare una attività individuale), lo è assai meno quando è una realtà fisiologica, in cui la direzione economica unitaria non determina violazione alcuna delle norme relative al funzionamento e ai compiti degli organi sociali, né una situazione di confusione tra il patrimonio comune e quello del socio, né la spoliazione del capitale sociale (sol per citare alcuni fra i più riconosciuti indici della "tirannia sociale") (17).

Tale concezione, del resto, sconta pur essa la limitazione contenutistica derivante dalla pura sussunzione della problematica del gruppo in quella della responsabilità patrimoniale: che, se alle origini ne esauriva i possibili profili di rilevanza, è divenuta progressivamente incapace a riflettere i più ampi conflitti di interessi che da queste strategie emergono.

Ben si comprende, pertanto, che specie nel diritto del lavoro — nella area grigia ove insistono gruppi, pseudo-gruppi, piccole imprese soggette all'influenza dominante di complessi economici che operano il decentramento produttivo — difficilmente reali esiti di razionalizzazione possono essere conseguiti indipendentemente da un *principio di regolazione*, che superi, da un lato, la (pur relativa) "soggettività giurisprudenziale" degli indici della "tirannia sociale" (18), ed adegui, dall'altro, la risposta ordinamentale al variegato contesto organizzativo dell'impresa (19).

Da questo punto di vista, il superamento della tendenza alla deregolazione si rivela come un

note

(16) Sui problemi interpretativi della L. n. 95/1979, ed in specie circa la dilatazione della responsabilità *ex art. 3* (dagli amministratori) alla società controllante e alle procedure concorsuali diverse dalla amministrazione straordinaria, v. in vario senso, Abbadessa, *op. cit.*, pp. 144, 146; Pavone La Rosa, *La responsabilità da "controllo" nei gruppi di società*, in *RSoc*, 1984, 402, nota 2; Jaeger, *La responsabilità solidale degli amministratori della capogruppo nella legge sull'amministrazione straordinaria*, in *GComm*, 1981, I, 407 ss.; Id., "Direzione unitaria" di gruppo e responsabilità degli amministratori (ancora sull'art. 3, ult. cpv., della legge sull'amministrazione straordinaria), in *RSoc*, 1985, 817 ss.; Maffei Alberti, in *NLCC*, 1979, 755 ss.

(17) Sull'abuso della personalità giuridica e sulla figura della confusione dei patrimoni, v., per tutti, Galgano, *Società per azioni*, in *Tratt. di dir. comm. e di dir. pub. dell'econ.* (diretto da Galgano), VII, Padova, 1984, 129 ss. All'origine dell'elaborazione della concezione sulla "tirannia sociale" vi è, come noto, l'opera di Bigiavi (fra l'altro), in *L'imprenditore occulto*, Padova, 1954; *Società controllata e società adoperata come cosa propria*, in *GI*, 1959, I, 1, 623 ss.; *Responsabilità illimitata del socio tiranno*, in *FI*, 1960, I, 1180.

(18) Secondo la valutazione critica espressa da Pavone La Rosa, in *La teoria dell'imprenditore occulto nell'opera di Walter Bigiavi*, in *RDC*, 1967, I, 670. Considerazione che, è ben chiaro, non vale a screditare il prezioso contributo che è venuto dalla giurisprudenza del lavoro nel superare la poco "commendevole" inclinazione del giurista a perpetuare la "frattura fra realtà economica e realtà giuridica" (stigmatizzata, come s'è già detto, da Galgano: v. nota (3)).

(19) "Il legislatore deve intervenire, deve dare precise indicazioni", ma non secondo "un unico schema, che finirebbe con l'imbrigliare l'impresa di gruppo distruggendone la sua multiforme tipologia, ma predisponendo tutta una gamma di combinazioni alle quali dovrebbero ricollegarsi anche (ma non soltanto) sul piano delle responsabilità differenziate conseguenze" (così Piras, *Collegamenti fra società e tipificazione dell'impresa di gruppo*, in *La riforma delle società di capitali in Italia*, Milano, 1968, II, 1150 ss., 1154).

momento di chiarificazione sol apparentemente eversivo, ma anzi sempre più necessitato per distinzione non solo “fisiologica” e “patologica” dell’articolazione sociale (e quindi per precisare le condizioni di potere sull’organizzazione economica che consentono di individuare un unico *dominus* al di là dell’apparenza del gruppo), ma pure per apprestare strategie di intervento che valorizzino un *apprezzamento selettivo* della stessa responsabilità globale di gruppo (scindendo tale indirizzo dall’accertamento di un substrato fraudolento dell’impresa).

Secondo linee che coerentemente si sono rinvenute, ad esempio, nelle proposte di estensione delle norme dimensionali sui licenziamenti al complesso delle imprese controllanti o controllate aventi il “medesimo oggetto o oggetto analogo”, o che “sono sottoposte alla stessa direzione o al potere decisionale, seppur eventualmente esercitato per interposta persona, di uno stesso detentore o gruppo di detentori dei capitali, delle macchine e delle attrezzature prevalentemente in essa impiegate” (20).

Laddove, per come ci si avvede, ad una selezione delle tipologie del collegamento volta a far constatare se l’impresa di gruppo manifesta, per l’attività esercitata, una potenziale idoneità a preconstituire un “mercato unico”, pur senza deprimere l’autenticità della articolazione sociale, fa riscontro una responsabilità globale non ulteriormente dimidiabile se l’abuso della distinta soggettività giuridica si manifesta nelle forme più “materiali” (21).

5.2 La concezione plurisoggettiva dell’impresa di gruppo.

La linea di demarcazione che così si delinea sol apparentemente, pertanto, si disloca nell’alternativa fra una concezione unitaria e una concezione plurisoggettiva del gruppo: dato che ben maggiore aderenza alla tipicità sociale può offrire, anzi, quest’ultima prospettiva, se non è evocata sol per consacrare una permanente scissione fra la “forma economica” e la “forma giuridica” dell’impresa complessa.

De iure condendo, ciò significa abbandonare l’idea di ogni processo di regolazione a carattere generalizzante, che non gradui le forme di intervento in relazione ai caratteri organizzativi del gruppo, e alla natura degli interessi presi in considerazione, attraverso una griglia di tutele contrattuali ed imperative coerenti alla “posizione di potere” dei vari soggetti che entrano in relazione con l’impresa.

Assai convincente, da questo punto di vista, appare l’atteggiamento del legislatore comunitario, incline a dettare norme specifiche per definire, in relazione ad ogni settore di disciplina, i parametri di rilevanza dei rapporti instaurati fra le imprese collegate. Con esclusione, quindi, di ogni impostazione globalizzante, e tale da determinare una improponibile riduzione ad uno dell’intera fenomenologia del gruppo.

Una tendenza, del resto, che la prassi già sembra inverare: sol che si consideri, ad esempio, che anche in altri ordinamenti in cui il gruppo è, al pari che nel nostro, una “realtà informale”, ciò non ha impedito che sia giusto nell’area lavoristica a tipizzarsi la fattispecie del collegamento (a individuarsi un *minimum* di tutele imperative intorno al “datore di lavoro associato”) (22), così come non ha impedito una emersione di tutele contrattuali, particolarmente significative per i creditori commerciali (per come dimostra l’esperienza delle *lettres de patronage*) (23), e di cui si ha traccia nella stessa contrattazione collettiva lavoristica: destinata, tuttavia, a muoversi al di fuori di un quadro procedimentale e dispositivo sufficientemente certo (24).

De iure condito, si tratta, in ogni caso, di valorizzare quelle indicazioni giurisprudenziali, che — rendendo operativa una eguale metodologia di graduazione selettiva degli effetti del collegamento — hanno permesso di dare una qualche sistemazione a non indifferenti nodi problematici, sciolti attraverso opzioni interpretative che essenzialmente richiamano, al di

L’impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

(20) Così l’art. 7 del disegno di legge n. 2324 sulla tutela dei lavoratori della piccola impresa a firma di G. Ghezzi (che si può leggere, fra l’altro, in *RGL*, 1988, I, 427).

(21) Per usare l’espressione che si legge nella relazione illustrativa al disegno di legge cit., p. 431.

(22) Cfr., ad esempio, per l’ordinamento inglese, Bercusson, *op. cit.*, *passim*.

(23) V. sull’argomento, Scotti Camuzzi, *Unico azionista, gruppi, lettres de patronage*, Milano, 1980; Di Giovanni, *Le lettere di patronage*, Padova, 1984; Mazzoni, *Le dichiarazioni di patronage*, 1986.

(24) Si consideri, ad esempio, l’art. 90 del contratto collettivo del commercio 28 marzo 1987, che — ai fini della determinazione dell’anzianità di servizio computabile per gli scatti di anzianità — considera “l’anzianità maturata ... presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società)”.

L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro
Giuseppe Meliàdò

là delle formule di volta in volta rinvenibili nel testo della decisione, le caratteristiche empiriche del collegamento, le particolari finalità dei vari settori normativi, le funzioni assolute dalle strategie di gruppo.

Emblematica, da questo punto di vista, la giurisprudenza *antitrust* della Corte di Giustizia della CEE che, nel caso di imprese particolarmente integrate e tali da costituire una "unica unità economica", esclude — per una "intrinseca" incompatibilità fra la logica del gruppo e la logica concorrenziale — l'operatività nei rapporti societari del divieto delle intese di cui all'art. 85 del Trattato, che si riepanda, invece, allorché il coordinamento fra le varie unità economiche non serve solo a regolamentare l'attività comune, ma anche a limitare la concorrenza all'esterno dell'impresa collettiva (25).

Parimenti rilevanti, per fare qualche altro esempio, gli orientamenti in materia di segni distintivi, ove si è propensi ad ammettere — allorché il collegamento sia particolarmente intenso ed il gruppo riveli una direzione e gestione particolarmente accentrata — l'uso di un "marchio di gruppo", o in altri termini il suo uso congiunto sia da parte del gruppo che delle singole società (26).

Di eguale interesse la tendenza — specie della giurisprudenza straniera — a far emergere la responsabilità della capogruppo per gli atti illeciti della società figlia; responsabilità ammessa, ad esempio, in un caso di danneggiamento da inquinamento tossico, a seguito della constatazione di un rapporto di *instrumentality* fra la *holding* e la società figlia. E che lascia intravedere ampie prospettive di dilatazione della responsabilità in una variegata gamma di situazioni in cui l'illecito della controllata sia stato compiuto su indicazione della controllante (27).

6. Diritto del lavoro e modificazioni dell'impresa.

A questo punto sarebbe da chiedersi se una eguale metodologia di disaggregazione selettiva degli effetti del collegamento si faccia strada (o perché stenti a farsi strada) nelle prassi lavoristiche; ma è un interrogativo che compete alle altre relazioni.

Basta solo avvertire — a mo' di ricapitolazione per le considerazioni che si sono svolte — che sol frutto di suggestione sarebbe il parlare di una "nozione lavoristica" del gruppo, a meno che, per l'appunto, non si tratti di un parlare figurato.

In realtà, la fattispecie del gruppo è unica e non dimidiabile nel diritto commerciale e nel diritto del lavoro. Quel che mutano sono i suoi referenti interpretativi: e così, il particolare atteggiarsi della fattispecie del collegamento rispetto al concetto di datore di lavoro, la possibilità per la fattispecie lavoristica di valorizzare il contesto organizzativo della prestazione, i limiti al potere di flessibilizzazione della prestazione implicito nel potere di organizzazione del datore di lavoro.

Ma, anche sotto questo aspetto, si conferma che nessuna nozione "ontologica" di impresa di gruppo è utile allo scopo, e che tanto il diritto commerciale che il diritto del lavoro transitano insieme, come s'è detto, dall'era dell'atomo a quella della molecola (28).

giugno 1990

note

(25) Nell'ampia letteratura, solo per qualche citazione, v. l'opera di Denozza cit., cui *adde* Cerrai, *Concentrazioni di imprese e concorrenza nella normativa del Trattato CEE*, Milano, 1983; Id., *I gruppi di società nel diritto comunitario*, in *I gruppi di società*, cit.

(26) V., per ampie indicazioni, Levi, *Marchio e diritto comunitario*, in *RDC*, 1978, 64 ss.

(27) Oggetto di particolare attenzione il caso Amoco Cadiz, su cui Bonelli, *La responsabilità della società controllante per gli illeciti delle proprie controllate*, in *DCInt*, 1987, 347, e Scognamiglio, *op. cit.*, specie 389 ss.

(28) Ponendo piuttosto in crisi sia l'uno che l'altro la pretesa concettualistica di prefigurare una definizione onnivale e "buona per tutti gli usi" dell'impresa (che non metta in chiaro come essa non sia un "dato costante e immutabile, ma ... una variabile i cui elementi di variabilità sono finalizzati agli scopi — di volta in volta diversi — del legislatore": così, con riferimento alla definizione comunitaria, Affermi, *La nozione di impresa comunitaria*, in *Trattato di dir. comm. e di dir. pub. dell'econ.* (diretto da Galgano), II, Padova, 1978, 152).

La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa

Gisella De Simone

Sommario

1. Flessibilità del lavoro e flessibilità delle imprese. **2.** I rischi di una flessibilità “fraitesa”. **3.** La mobilità all’interno del gruppo. **4.** Il “distacco” del lavoratore ed il suo “trasferimento” presso una articolazione giuridicamente autonoma dell’impresa a struttura complessa. **5.** La cessazione del rapporto di lavoro.

1. Flessibilità del lavoro e flessibilità delle imprese.

La gestione del fattore lavoro nelle imprese a struttura complessa risulta significativamente influenzata dal modello organizzativo adottato nella gestione complessiva dell’impresa. Si tratta di una constatazione ormai data per scontata — almeno apparentemente — da tutti: studiosi del diritto, giudici, *managers*. Tuttavia, se si va appena un po’ oltre, cercando le tracce di questa (presunta) consapevolezza, si scopre che le cose non stanno esattamente così.

È stato osservato, a questo proposito, che il diritto del lavoro si è interessato al fenomeno dei gruppi “solo ai fini della identificazione dell’effettivo centro di potere e decisione all’interno dell’impresa” (Vardaro, 1988, p. 209); per quanto riguarda i problemi che emergono nell’area della gestione dei rapporti individuali di lavoro, poi, sembrano rilevare soltanto l’eventuale “imputazione alla *holding* delle conseguenze giuridiche dei contratti di lavoro sottoscritti da una società controllata” e la (ancora una volta eventuale) “possibilità per i lavoratori in esubero di essere riassorbiti in altre aziende dello stesso gruppo” (Vardaro, 1988, p. 209).

Ma un giudizio di questo genere pecca forse di pessimismo e non tiene sufficientemente conto del ruolo “creativo” del diritto svolto dalla giurisprudenza (1). La giurisprudenza, infatti, ha dovuto affrontare anche altri problemi, quali la mobilità all’interno del gruppo e l’applicazione delle discipline limitative dei licenziamenti. Ma proprio l’intervento dei giudici, chiamati ad utilizzare una legislazione conformata su un modello organizzativo dell’attività economica in larga misura “superato”, ha mostrato i limiti di un approccio ai problemi della gestione della manodopera nelle imprese a struttura complessa che muove da una scarsa conoscenza della realtà economica e tende troppo spesso a “criminalizzare” l’utilizzazione delle nuove forme di organizzazione delle imprese.

Cercando di schematizzare, si può dire che la giurisprudenza — o almeno la stragrande maggioranza dei giudici — ha adottato fondamentalmente due tipi di reazioni quando si è trovata a giudicare la legittimità delle scelte gestionali delle imprese a struttura complessa.

note

(1) Sull’ambigua posizione della giurisprudenza, fra “scienza” e “politica” del diritto, cfr. R. Guastini, *La giurisprudenza come politica del diritto (rileggendo Bobbio)*, in *CI*, 1985, p. 49 ss. Evidenzia l’importanza dell’attività “pseudo-legislativa” della giurisprudenza J. Basedow, *Fattori e strumenti processuali dell’evoluzione giudiziaria del diritto*, in *CI*, 1988, p. 540 ss.

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

(a) Spesso la giurisprudenza ha evitato, di fatto, di affrontare i problemi, riaffermando — più o meno apoditticamente — la impossibilità di superare lo schermo della personalità giuridica delle società-datori di lavoro; è questo l'orientamento espresso dalle decisioni della Corte di Cassazione, in particolar modo fino agli anni '80.

(b) Altre volte la giurisprudenza — ed è il caso di molte pronunce dei giudici di merito — ha fatto proprio un atteggiamento di rifiuto, di condanna, o almeno di sospetto nei confronti delle nuove forme di “organizzazione giuridica” dell'attività economica (2).

È importante sottolineare come molte decisioni assunte dai giudici di merito forniscano una immagine negativa dei gruppi di società, in relazione alle operazioni di riorganizzazione interna dei gruppi stessi o in relazione ad un presunto intento fraudolento di evitare l'applicazione di leggi che hanno la funzione di limitare alcune *managerial prerogatives* (come lo statuto dei lavoratori, per ricorrere ad un esempio significativo). Il gruppo, che risulta la struttura organizzativa più studiata dalla dottrina e più analizzata dalla giurisprudenza, è troppo spesso visto come un probabile autore di comportamenti antiggiuridici piuttosto che come un centro di coordinamento di attività multiformi (3).

Ma il “gruppo”, o più in generale l'organizzazione della attività economica d'impresa attraverso l'utilizzazione della personalità giuridica della società, non è — o almeno non è soltanto, né principalmente — un mezzo di elusione di discipline lavoristiche vincolistiche. È stato detto che il gruppo può essere considerato “una forma di organizzazione collettiva (di tipo economico) degli imprenditori”, “una forma di collettivismo imprenditoriale finalizzato al controllo del mercato dei beni” (4). Non è questa la sede per giustificare o confutare una simile teoria. Certo risulta suggestivo il suggerimento avanzato da chi ha visto, nella crescita del numero e della “potenza” dei gruppi, la via seguita dagli imprenditori per “conseguire nell'organizzazione dell'impresa le stesse ‘immunità’ e gli stessi ‘privilegi’ acquisiti (in termini di assenza di controllo statale sull'organizzazione interna) dai lavoratori attraverso il mantenimento dei sindacati come associazioni non riconosciute”: una scelta, peraltro, che, quanto a strategia giuridica seguita, va nel senso opposto a quello seguito dai sindacati, “sfruttando” la personalità giuridica invece che evitandola (5).

Quello che è certo è che solo una miopia accentuata può indurre a vedere i gruppi come uno strumento *anti-labour*: solo un eccesso di egocentrismo può indurre i giuslavoristi a ritenere che il ricorso a strutture organizzative complesse, nelle quali gioca un ruolo di primo piano la personalità giuridica delle società, sia funzione della volontà di eludere le norme del diritto del lavoro.

Sicuramente la “esternalizzazione” (6) delle strutture d'impresa ha rilevanti effetti sulla gestione del fattore lavoro, poiché permette di acquisire una nuova fonte di “flessibilità”; ma ciò rientra in un nuovo, globale, approccio alla flessibilità dei sistemi produttivi. Per assurdo, la situazione non è poi molto diversa da quella dei soci di una azienda che decidano di fondare una società di capitali che gestisca la loro comune attività: certamente così facendo otterranno la limitazione della propria responsabilità personale, ma non è certo questo il solo scopo (o almeno non dovrebbe esserlo, a meno di forme patologiche). Oggi “la crescita dell'impresa non è più un dogma” (Rullani, 1988, p. 99), e la flessibilità “del lavoro” si coniuga sempre più spesso con la flessibilità “di impresa”, con una crescente importanza delle relazioni di “rete” fra imprese rispetto all'attività direttamente svolta da un'unica, grande azienda (7).

È necessario dunque che il diritto del lavoro prenda atto della realtà economica, che mostra

note

(2) Sottolinea giustamente la rilevanza delle operazioni di “riorganizzazione giuridica” delle imprese e del loro impatto sullo *status* dei lavoratori M. A. Moreau-Bourlés, *Restructurations et relations individuelles de travail*, in *DS*, 1989, p. 88 ss.

(3) In questo senso, S. Sciarra, *A labour law perspective on group enterprises in Italy: net versus hierarchies*, in D. Sugarman, G. Teubner (eds.), *Regulating Corporate Groups in Europe*, Baden Baden, 1990, p. 11.

(4) Come ricorda G. Vardaro, riproponendo, seppure in chiave parzialmente critica, la risalente concezione di Neumann (*op. cit.*, p. 207).

(5) G. Vardaro, *op. cit.*, pp. 213-214. Secondo Vardaro si potrebbe affermare che “mentre i sindacati e le organizzazioni collettive dei lavoratori tendono a rimanere al di qua della persona giuridica, imprese di gruppo ed organizzazioni collettive degli imprenditori tendono a spingersi al di là della persona giuridica” (*op. cit.*, p. 217).

(6) Intesa come “decentramento produttivo, degerarchizzazione della grande impresa che si multidivisionalizza e si organizza per gruppi”, ma anche come “trasformazione in senso globale (multinazionale) delle strategie e delle strutture produttive” (E. Rullani, *Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale*, in M. Regini (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Milano, 1988, p. 94).

(7) In proposito cfr. S. Brusco, *Piccole imprese e distretti industriali*, Torino, 1989.

un crescente ricorso a forme complesse di organizzazione dell'attività d'impresa. Per ricorrere ad un esempio, non è un caso che le prime tredici realtà produttive del settore tessile siano imprese a struttura complessa, variamente articolate in *holdings*, società controllate e società collegate, fra loro correlate secondo diversi schemi giuridici (8).

Ciò non significa che il diritto del lavoro debba avallare qualsiasi scelta economica, riconoscendo alle imprese di gruppo una sorta di "patente" di legittimità, o di "immunità" dal controllo giudiziario. Significa invece che il diritto del lavoro deve prendere atto delle modificazioni subite dallo stesso concetto di impresa, per indagare sul riflesso di tali modificazioni sulle forme di gestione dei rapporti di lavoro. Per tornare all'osservazione dalla quale avevamo preso le mosse, i giuslavoristi devono evitare di "demonizzare" il nuovo, per individuare e — possibilmente — risolvere i problemi che si pongono nel valutare la legittimità di molte nuove forme di utilizzazione della manodopera.

Questa premessa sembra indispensabile per chiarire l'approccio che verrà seguito in questa sede nell'affrontare le questioni principali che si pongono nella gestione dei rapporti di lavoro all'interno di queste nuove realtà organizzative. Si cercherà, in primo luogo, di individuare i problemi, evidenziando l'origine, i "perché" dell'emergere di tali problemi nelle imprese a struttura complessa, cercando poi di fornire qualche indizio per risolvere questi problemi nelle diverse possibili realtà d'impresa. Senza alcuna pretesa di completezza ma con un intento — forse presuntuoso — di organicità.

È necessario innanzitutto tracciare i confini dell'operazione che si intende compiere, ad iniziare dalla definizione (stipulativa) delle realtà aziendali che si intende qui prendere in esame. A tale proposito si è finora parlato — con voluta, scarsa precisione terminologica — di "gruppi" e di "imprese a struttura complessa". Le due espressioni non coincidono necessariamente, ma il gruppo può essere a ragione considerato uno degli strumenti o delle forme più diffuse di organizzazione di un'impresa complessa. Senza arenarsi nelle secche di una discussione sulla correttezza dell'uso dell'espressione "gruppo di imprese" (9), oppure "gruppo di società", o ancora "impresa di gruppo" (10) ci riferiremo qui alle "imprese a struttura complessa", caratterizzate dal ricorso a forme organizzative che comportano una alterità fra i soggetti giuridici che le compongono, considerando perciò tutte le "aziende collegate" (11) in base alla verifica di alcuni indici: proprietà, potere organizzativo e decisionale, vincoli contrattuali (12).

Non si intende andare oltre, evitando così di presentare una propria personale definizione del "gruppo" a fini lavoristici (13). Si cercherà invece di rivolgere l'attenzione ad alcuni problemi "pratici" che si pongono nella gestione dei rapporti di lavoro all'interno dei gruppi, con l'intento di proporre, tuttavia, soluzioni "aperte", differenziate in relazione a diverse concezioni di "imprese a struttura complessa".

Poiché oggi non esiste né una definizione legislativa del "gruppo", né una definizione univoca formulata dagli interpreti — nonostante il gruppo sia la forma organizzativa alla quale fanno generalmente riferimento dottrina e giurisprudenza — inevitabilmente le decisioni dei giudici risultano influenzate dalle opzioni di politica del diritto degli operatori del diritto in proposito. Per tale ragione si ritiene preferibile non pretendere di fornire risposte univoche e "tranquillizzanti", che rischiano di appagare soltanto chi le formula. Non pare utile cercare di "convincere" qualcuno della correttezza delle soluzioni avanzate, né formulare giudizi di valore sugli orientamenti della giurisprudenza, mentre si ritiene utile soffermarsi a riflettere sulle relazioni che intercorrono fra le definizioni di gruppo accolte da

La gestione dei rapporti
di lavoro
Gisella De Simone

(8) Cfr. i dati riportati da "Il Sole-24 ore", 14 ottobre 1989.

(9) Utilizzata, per esempio, da T. Treu, *Gruppi di imprese e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1988, p. 643.

(10) Per un'opinione in proposito, cfr. G. Vardaro, *op. cit.*, p. 212.

(11) Si tratta della traduzione del termine tedesco *Konzern* suggerita da Kahn-Freund molti anni fa, riproposta — seppure in chiave critica — da G. Vardaro (*op. cit.*, p. 209).

(12) Modificando il soggetto al quale riferirsi (l'azienda e non soltanto la società) ed ampliando il numero ed il genere degli "indizi" di "collegamento" rispetto alla prospettiva "quantitativa" fatta propria dall'art. 2359 c.c. nel definire le società "controllate" e "collegate" ai fini di trasparenza del mercato e di tutela dei terzi, si ritiene di poter superare il limite insito in una definizione troppo rigida e verticistica di "aziende controllate", superando così la critica di G. Vardaro, secondo il quale "la stessa definizione di 'gruppi di società', o, secondo la terminologia tedesca, di aziende collegate (...) tende a circoscrivere la rilevanza del fenomeno dell'area dei rapporti fra holding, o società-madre, e le sussidiarie, considerando immutata la struttura interna dell'impresa, anche se nascosta dietro una fitta rete di società più o meno fittizie" (*op. cit.*, p. 209).

(13) La definizione di "gruppo" e la sua rilevanza per il diritto del lavoro sono state oggetto della relazione di G. Meliadd.

note

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

dottrina e giurisprudenza e le soluzioni più diffuse, cercando di ricostruire le ragioni delle diverse opinioni che si confrontano.

2. I rischi di una flessibilità "fraitesa".

Proviamo allora a ripercorrere i momenti "critici" della gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa. Si può dire, generalizzando, che tutte le fasi dello svolgimento del rapporto individuale di lavoro risultano influenzate dalla struttura dell'impresa. Il "tipo" di impresa nel quale è inserito il lavoratore influisce sullo stesso *status* del singolo lavoratore, allargando o restringendo il patrimonio di diritti che l'ordinamento gli garantisce. In modo speculare, la struttura scelta dall'imprenditore (14) per organizzare la propria attività economica influisce sui limiti (legali) che lo stesso imprenditore incontra nella gestione dei rapporti di lavoro.

Tuttavia nel nostro ordinamento (15) la struttura dell'impresa nella quale è inserito il lavoratore non è considerata come un elemento del contratto individuale di lavoro, e come tale può essere modificata senza comportare (formali) mutamenti nel rapporto stesso. Ciò induce ad escludere che la scelta di una particolare "organizzazione giuridica" dell'impresa possa essere giudicata di per sé antiggiuridica. È necessario tuttavia ricordare che ogni scelta comporta necessariamente alcune specifiche conseguenze sulla ripartizione dei poteri — e delle conseguenti responsabilità — fra i diversi centri di imputazione dell'attività giuridica. Fra i problemi legati alla organizzazione dell'impresa, "il problema più importante, considerato specialmente in sede giurisprudenziale, è quello della mobilità del lavoro all'interno del gruppo" (Treu, 1988, p. 644). La nostra attenzione, in questa sede, sarà rivolta proprio alla "mobilità" all'interno dei gruppi, una mobilità intesa in senso molto ampio, come gestione flessibile del fattore lavoro, e che comprenderà dunque assunzioni, distacchi, trasferimenti, ma anche licenziamenti.

La flessibilità nell'impiego del fattore lavoro, inquadrata in una generale tendenza alla flessibilità nell'uso di tutti i fattori produttivi e nella organizzazione stessa delle imprese quale risposta alla sfida dell'"incertezza" (16), risulta un elemento che caratterizza i gruppi come forma di organizzazione dell'attività economica. Tale flessibilità non può ovviamente essere intesa come una gestione "disinvolta" del personale, e deve essere attentamente valutata per i "rischi" che può comportare. Schematicamente, si può dire che i rischi che possono derivare da un "fraitendimento" della flessibilità risultano fondamentalmente di due tipi.

(a) Una prima serie di rischi attiene alla gestione delle relazioni industriali. Come è stato osservato, "quando l'impresa è organizzata in gruppo, l'unico *corporate actor* tende (...) a divenire il gruppo stesso" (Vardaro, 1988, p. 231). Ma, così facendo, c'è "il rischio di perdere fattori di flessibilità esterna" e di trasferire all'interno del gruppo "quegli stessi fattori di rigidità che caratterizzano il sistema di relazioni industriali" (Vardaro, 1988, p. 230).

Senza addentrarsi nell'analisi di questi problemi (17), che ci condurrebbe troppo lontano dal punto focale del nostro interesse, è tuttavia necessario chiarire meglio la questione. Nel momento in cui il gruppo si presenta al sindacato come un soggetto unitario di contrattazione, definendo l'ambito di applicazione della contrattazione stessa ed ottenendo, da parte del sindacato, l'accettazione di una mobilità di gruppo (18), ogni impresa del gruppo abdica — di fatto — ad una quota spesso rilevante della sua autonomia, acquistando peraltro il vantaggio di poter gestire con maggiore elasticità le proprie carenze ed eccedenze di

note

(14) Inteso come il soggetto (individuale o collettivo, persona fisica o giuridica) che "esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi" (art. 2082 c.c.).

(15) Così come in quello francese, per fare un esempio "vicino" ed "europeo" (cfr. M. A. Moreau-Bourlès, *op. cit.*, p. 937).

(16) Sul punto, cfr. W. Streeck, *The uncertainties of management in the management of uncertainty: employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s*, relazione presentata al Convegno organizzato dall'Istituto Universitario Europeo di Firenze sul tema "Governance in group enterprises" (17-19 giugno 1987); una versione molto simile dello stesso lavoro risulta pubblicata (in italiano) nel 1986 dalla rivista *Prospettiva sindacale*.

(17) Gli aspetti sindacali, e più in generale collettivi, dei problemi indotti dall'utilizzazione di forma giuridiche complesse nell'organizzazione dell'attività d'impresa sono stati oggetto della relazione di A. R. Tinti.

(18) Si vedano, per esempio, l'accordo del Gruppo Zanussi del 18 settembre 1988 (in *RI*, 1988, p. 411), l'accordo FIAT del 18 luglio 1988 (in *RI*, 1988, p. 255) e l'accordo Alfa-Lancia del 4 maggio 1987 (in *RI*, 1987, p. 225).

personale. Il gruppo nel suo insieme, però, subisce più o meno forti limitazioni — seppure “contrattate” — alla elasticità d’impiego della manodopera (per esempio, una limitazione del potere di licenziamento o del ricorso alla cassa integrazione).

Non si tratta necessariamente di una conseguenza negativa, ma è tuttavia una conseguenza da non sottovalutare. Tali problemi, peraltro, riguarderanno, generalmente, i “grandi” gruppi, o almeno i “veri” gruppi. I problemi, infatti, sono diversi nelle diverse realtà di gruppo: una cosa sono i gruppi, un’altra gli “pseudo-gruppi”, “imprese unitarie travestite da gruppi” (19).

Si è tuttavia consapevoli della difficoltà di tracciare una linea di discriminazione fra le due fattispecie, nonostante la possibilità di avvalersi di “indici” sintomatici di un uso “patologico” delle strutture complesse (Galgano, 1988, p. 21-24).

La valutazione di questi indici, infatti, e la conseguente distinzione tra “fisiologia” e “patologia” dei gruppi, oggi prescinde spesso da una verifica — alla luce del diritto positivo — della corrispondenza tra “forma” e “contenuto” delle attività imprenditoriali. Le definizioni (ascrittive) di “gruppo” risultano invece generalmente influenzate dall’“idea”, direi quasi dal “prototipo” di gruppo a cui ogni operatore del diritto fa (più o meno consapevolmente) riferimento. Ma si tratta di questioni che esulano dall’oggetto della nostra attenzione, e che non sono qui in discussione (20).

(b) Una seconda serie di rischi attiene alla gestione “di fatto” dei rapporti di lavoro nei gruppi (ma soprattutto negli “pseudogruppi”). Molto spesso i *managers* delle imprese di gruppo — e ancor più i proprietari-amministratori di piccole aziende organizzate in forma di gruppo — gestiscono i rapporti di lavoro facenti capo alle singole aziende in modo unitario, dando così adito ad una individuazione del “vero” datore di lavoro nel gruppo complessivamente inteso o nella società capogruppo. La “confusione” nella gestione (del patrimonio così come) dei rapporti di lavoro ha indotto spesso la dottrina (21), e soprattutto la giurisprudenza, a superare lo schermo della proprietà giuridica della singola società per “afferrare” (22) la realtà economica unitaria del gruppo e trasformarla in una realtà giuridica unitaria. Il rischio connesso ad una gestione “cumulativa ed indistinta dei lavoratori di una società ad opera delle altre società del medesimo gruppo” (Galgano, 1987, p. 380) è rilevante. Se pure non sembra corretto “procedere in maniera giustizialistica” (23), è tuttavia necessario tenere conto delle reazioni della giurisprudenza ad un uso “disinvolto” (come lo si è inizialmente qualificato) della manodopera all’interno del gruppo.

Più in generale, risulta indispensabile individuare, nel diritto positivo, gli interventi normativi che hanno disciplinato le diverse forme di gestione del fattore lavoro, al fine di individuare i limiti (legali) che incontra l’imprenditore nell’utilizzazione della manodopera. Centrale, in questa prospettiva, risulta il ruolo giocato dalla l. n. 1369/1960. Se pure la dottrina — ed in parte anche la giurisprudenza — non hanno dedicato molta attenzione a questo intervento del legislatore, subito “dimenticato” dopo i primi commenti “a caldo”, non si può evitare di tenere presente il riferimento normativo fondamentale in materia di utilizzazione indiretta del lavoro. Alla l. n. 1369, infatti, non si può non riconoscere “un significato positivo di selezione della figura del datore di lavoro”, che viene individuato nell’“effettivo utilizzatore delle prestazioni di lavoro altrui” (Mazzotta, 1988, p. 368); ma anche un significato negativo, come divieto di acquisire “mere prestazioni di lavoro” attraverso il ricorso all’appalto od al subappalto, ma anche attraverso “qualsiasi altra forma”, come stabilisce la legge all’art. 1.

In alcune occasioni (24) la Cassazione ha ravvisato nella utilizzazione della manodopera

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

note

(19) Secondo la significativa ed ormai classica espressione di G. Ruffolo (*Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro*, in *RGL*, 1979, p. 386).

(20) Mi permetto a tale proposito di rinviare al mio intervento *Tutela dei lavoratori e gruppi di imprese*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, cit.

(21) Si vedano le considerazioni di F. Galgano, in *Unità e pluralità di imprese nei gruppi di società*, cit., spec. pp. 21-24.

(22) Secondo l’espressione usata da T. Treu, *op. cit.*, p. 644.

(23) Come ammette lo stesso F. Galgano; molte volte tuttavia è questo l’orientamento seguito dalla giurisprudenza di merito.

(24) È il caso di Cass. 8 agosto 1987, n. 6848 (in *OGL*, 1988, p. 249), che non ha escluso che il collegamento fra società possa configurare una violazione del divieto di interposizione: in quell’occasione, tuttavia, sembra che la Corte abbia fatto riferimento alla l. n. 1369 quale espressione di un (implicito) divieto di elusione fraudolenta della disciplina legale del rapporto di lavoro. Analogo è il contenuto di altre pronunce, fra cui Cass. 26 febbraio 1982, n. 1264 (in *GC*, 1982, II, 1549).

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

all'interno dei gruppi un'ipotesi di violazione del divieto di interposizione sancito dalla l. n. 1369/1960; altre volte ha giudicato che l'interposizione di una "vera" impresa non configurasse un'ipotesi di interposizione vietata. Tuttavia il divieto di interposizione, così come emerge dal diritto positivo, è oggettivo, prescinde dalla qualità dei soggetti coinvolti così come dalla (eventuale) sussistenza di un intento frodatorio delle parti (25). È stato autorevolmente affermato che "anche una vera impresa può risultare, di fatto, mera intermediatrice di manodopera" (26).

Sembra perciò corretta una lettura della l. n. 1369/1960 che evidenzi la dimensione macroeconomica di un intervento normativo "volto ad impedire la dissociazione fra lavoro e utilizzazione" (Zanelli, 1988, p. 405). Ciò non giustifica, peraltro, "una indifferenziata ricostruzione in termini unitari del gruppo di società", che comporterebbe "una ingiustificata 'criminalizzazione' del fenomeno del collegamento societario e della conseguente utilizzazione dei lavoratori" (Mazzotta, 1988, p. 364), né del decentramento produttivo in sé: anzi, proprio la l. n. 1369 — come è stato osservato — "fornisce l'importante direttiva generale secondo cui è lecita la frammentazione del ciclo produttivo" (Mazzotta, 1988, p. 366).

Risulta comunque necessaria una attenta gestione della manodopera all'interno del gruppo, per evitare che l'assunzione "formale" di un lavoratore da parte di un'impresa del gruppo e la sua destinazione "di fatto" ad un'altra impresa del gruppo si risolva nella violazione del divieto di interposizione. È bene ricordare che la reazione della legge alla violazione di tale divieto consiste nella costituzione (*rectius*, nel riconoscimento) di un rapporto di lavoro fra lavoratore ed effettivo utilizzatore della prestazione fornita dal lavoratore.

3. La mobilità all'interno del gruppo.

Le modalità attraverso le quali il gruppo può realizzare un uso flessibile della manodopera sono diverse. Si tratta, in ogni caso, degli stessi strumenti legali che possono essere utilizzati, generalmente, per la gestione della mobilità anche al di fuori di una realtà di gruppo. Di fatto, gli "strumenti" utilizzati sono il distacco (o comando) ed il trasferimento, nonché il licenziamento con successiva riassunzione presso altra azienda. Il nostro ordinamento non conosce infatti strumenti particolari per la gestione del personale delle imprese a struttura complessa, né esiste una disciplina specifica dell'impiego degli istituti sopra menzionati all'interno dei gruppi.

Dunque, almeno a prima vista, i rapporti fra le aziende del gruppo non influiscono di per sé sulla legittimità del ricorso a tali istituti. Ma ciò non significa che l'esistenza di un rapporto fra le società del gruppo non giochi un ruolo rilevante — almeno come "presupposto di fatto" (Mazzotta, 1973, p. 756) — nella valutazione della fattispecie e nel giudizio sulla sua legittimità. Significa soltanto che non esistono, ad oggi, delle soluzioni *standard*, che possano essere formulate in relazione ad astratte fattispecie. Ciò induce ad adottare la massima cautela nell'utilizzazione della giurisprudenza, le cui "risposte" sono in questi casi particolarmente legate alle vicende esaminate.

È facile riscontrare, nell'analisi dei casi che sono stati sottoposti all'attenzione dei giudici, una particolare caratteristica: spesso emerge chiaramente come le "forme", gli "strumenti giuridici" utilizzati dalle imprese nella gestione dell'elasticità della manodopera risultino un *posterius* rispetto all'adozione del singolo provvedimento. Ciò è in parte inevitabile e naturale: il *management* individua la necessità operativa, sceglie il provvedimento da adottare e, infine, "cerca" la forma giuridica da adattare al caso di specie. Troppo spesso, però, vi è una forzatura nell'impiego di un certo strumento giuridico, o addirittura una palese contraddizione fra la "forma" ed il "contenuto" della scelta operata.

Un esempio: la capogruppo ritiene necessario assumere un certo numero di lavoratori con una certa specializzazione (per es. addetti al controllo di gestione), ritenendo che sussista la

note

(25) Cass. 26 febbraio 1982, n. 1264 (citata) ha ribadito che "il divieto prescinde (...) dall'accertamento di un intento fraudolento delle parti ed attiene alla obiettiva esecuzione di prestazioni di lavoro a favore di un soggetto diverso da colui che ha assunto il lavoratore". Come rileva M. Grandi (*Le modificazioni del rapporto di lavoro*, I. *Le modificazioni soggettive*, Milano, 1974, p. 221), "il divieto formale di cui all'art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, opera in connessione con le fattispecie legali oggettivamente previste".

(26) Così G. Pera, *Diritto del lavoro*, Padova, 1988, p. 333. O. Mazzotta (*op. cit.*, p. 369) si spinge oltre, fino ad affermare che "possono integrare la figura del soggetto interposto anche le società del gruppo che abbiano capacità imprenditoriale pur se non proporzionata a fronte dell'impegno assunto" (un appalto, per esempio).

necessità di adeguare l'organizzazione interna delle controllate; dopo aver assunto cinque *controllers*, li destina alle cinque società operative del gruppo. In questo caso risulta palese la "cattiva scelta" dello strumento, o meglio della combinazione negoziale utilizzata per ottenere il risultato programmato (27).

Non si tratta — è bene chiarirlo — di un caso di scuola, bensì di uno dei tanti esempi che si possono rinvenire esaminando la giurisprudenza edita e soffermandosi ad analizzare le fattispecie. Le imprese devono invece essere consapevoli del fatto che anche nella gestione del fattore lavoro sono necessarie le stesse cautele che si adottano nell'acquisizione degli altri fattori produttivi: lo strumento giuridico adottato avrà delle conseguenze rimarchevoli sulla legittimità del provvedimento adottato. In particolare, risulterà necessario evitare la "confusione" dei rapporti di lavoro, dalla quale è stata spesso dedotta la unicità del gruppo quale "effettivo utilizzatore" delle prestazioni lavorative e perciò — in forza dell'applicazione della l. n. 1369/1960 sopra richiamata — effettivo datore di lavoro.

Queste considerazioni assumono un particolare rilievo a proposito della utilizzazione c.d. "cumulativa" delle prestazioni lavorative. È necessario tuttavia intendersi sul significato che si intende attribuire a tale espressione. Si possono individuare almeno tre ragionevoli significati.

(a) In primo luogo il lavoratore può prestare la sua attività "direttamente" a favore di più società del gruppo; se ciò deriva dalla stipulazione di un contratto individuale di lavoro che contempra tale modalità della prestazione lavorativa è possibile considerare legittima una clausola contrattuale di questo genere, ma è anche possibile ravvisarvi gli estremi della stipulazione contemporanea di un contratto con una pluralità di datori di lavoro, che pertanto risultano corresponsabili (28).

Se invece non esiste una previsione contrattuale in tal senso, ma la prestazione risulta "di fatto" svolta nel diretto interesse di più soggetti, si scivola facilmente verso il rischio di vedere riconosciuta dal giudice una gestione unitaria del rapporto, con la imputazione del rapporto a tutte le società coinvolte oppure alla sola capogruppo o, ancora, al gruppo quale soggetto "terzo" (pur con tutti i dubbi possibili sulla correttezza della imputazione di un rapporto ad un ente che non ha una soggettività giuridica!).

(b) In secondo luogo, la prestazione di lavoro può risultare "indirettamente" a favore di più società del gruppo. È questo un caso nel quale il collegamento fra società può acquistare un particolare rilievo. Non si può negare, infatti, che spesso lo svolgimento di una prestazione lavorativa a favore di un'impresa comporta, nei fatti, una utilità *anche* per altre imprese. Nonostante gli atteggiamenti assunti in alcune occasioni dalla giurisprudenza (29), sembra lecito affermare che, al di fuori di ipotesi "patologiche", tale caratteristica della prestazione lavorativa non incide sulla "causa tipica" del rapporto di lavoro, o almeno non fino al punto da comportare una modificazione delle parti del contratto. Ove non si ricada in un'ipotesi di violazione del divieto di interposizione, dunque, lo schema organizzativo adottato dal gruppo non incide sul sinallagma contrattuale.

(c) Ma esiste una terza possibile configurazione della prestazione "cumulativa": si tratta, come è stato detto (Mazzotta, 1973, p. 778), del caso in cui "una società assuma un dipendente con la esplicita previsione contrattuale di riservarsi la possibilità di trasferirlo presso società consociate". A tale proposito è necessaria qualche riflessione. Una osservazione preliminare: anche in questo caso non si può individuare una soluzione univoca, valida per ogni ipotesi che si possa astrattamente configurare (30).

Prescindendo dalle considerazioni che si potrebbe fare in merito ai requisiti — non solo di forma — necessari per configurare un trasferimento legittimo (31), si può osservare come

**La gestione dei rapporti
di lavoro**
Gisella De Simone

note

(27) Cass. 20 febbraio 1985 (in *RGL*, 1986, II, p. 75) ha ritenuto che il comportamento di un'impresa che abbia assunto un dipendente per destinarlo immediatamente e definitivamente ad altra azienda configuri un'ipotesi di violazione del divieto di intermediazione.

(28) Si tratterebbe, in questo caso, di una obbligazione collettiva, il cui *proprium*, come ricorda O. Mazzotta (*'Divide et impera'*. *Diritto del lavoro e gruppi di imprese*, cit., p. 371), "è fatto consistere nella contitolarità del rapporto obbligatorio (nel caso di lavoro) dal lato attivo, dovendone derivare automaticamente la solidarietà in relazione agli obblighi assunti collettivamente nei confronti del lavoratore".

(29) Che talora ha ravvisato l'esistenza di un contratto "atipico" *a latere* del contratto di lavoro stipulato con il formale datore di lavoro (per un caso parzialmente risolto in questo senso, cfr. P. Torino, 10 marzo 1987, in *RIDL*, 1988, p. 393, con nota di G. De Simone, "Servo di due padroni". *Note a margine di un caso di distacco presso una consociata estera*).

(30) In questo senso si esprime anche O. Mazzotta, *op. ult. cit.*, p. 779.

(31) Su questo punto si tornerà successivamente.

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

una clausola contrattuale del tipo esemplificato *sub (c)* tenda ad ampliare l'oggetto del contratto, allargando le possibili modalità di svolgimento della prestazione dedotta in contratto, fino al punto da modificarla sostanzialmente. Seppure in questo caso esiste un esplicito accordo delle parti, che "formalizza" la mobilità all'interno del gruppo, possono tuttavia essere individuati due "rischi" (per riprendere la terminologia precedentemente adottata).

Entrambi i "rischi" riguardano la valutazione, da parte dell'autorità giudiziaria, di tale clausola. Una giurisprudenza "giustizialista", infatti, potrebbe facilmente individuare in questo accordo la manifestazione di una gestione "unitaria" dei rapporti di lavoro all'interno del gruppo, con le conseguenze che si sono già viste. Da un punto di vista più "tecnico", poi, esiste il rischio che tale clausola sia considerata inadeguata rispetto ai requisiti del contratto; l'oggetto del contratto, infatti, oltre ad essere possibile e lecito, deve anche essere "determinato o determinabile" (32). Spetterà dunque al giudice valutare se la variabilità del destinatario delle prestazioni lavorative sia compatibile con le esigenze di "determinazione" dell'oggetto del contratto (33).

4. Il "distacco" del lavoratore ed il suo "trasferimento" presso una articolazione giuridicamente autonoma dell'impresa a struttura complessa.

Abbiamo detto, finora, che la struttura organizzativa dell'impresa influisce sui "presupposti di fatto" che concorrono alla valutazione della legittimità delle diverse forme di utilizzazione della manodopera. Cercheremo ora di verificare tale affermazione guardando ad un istituto in particolare: il distacco.

In generale la giurisprudenza, ed in particolare la Cassazione, ha giudicato legittimo il "distacco" di un lavoratore operato da una impresa a favore di un'altra impresa. Le caratteristiche che distinguono un distacco "lecito" da una "illecita" interposizione sono state individuate nella temporaneità del distacco, nell'effettiva imprenditorialità del soggetto che opera il distacco e nella sussistenza di un interesse — giuridicamente rilevante — al distacco da parte del distaccante (34).

Ed è proprio al momento della verifica dell'esistenza di un interesse al distacco in capo al soggetto che opera il distacco che emerge la rilevanza del collegamento esistente fra l'impresa che attua il distacco e l'impresa presso la quale il distacco viene effettuato. Sembra infatti necessaria una attenta rievocazione dell'"interesse al distacco" in una società di gruppo, che tenga conto "della particolare connotazione e colorazione che l'interesse sociale in queste società assume in rapporto al c.d. interesse del gruppo" (35). È evidente infatti che l'interesse di un'impresa di gruppo risulta influenzato dall'"interesse del gruppo", che non necessariamente coincide con quello della singola società.

Al di là dei possibili conflitti fra "interesse sociale" e "interesse di gruppo" (36), sembra lecito ritenere che le situazioni di controllo e di collegamento fra società incidano sulla valutazione dell'interesse al distacco, inducendo a considerare legittimo un distacco che "risponda, ad esempio, ad una esigenza di controllo della società-datore di lavoro sulla società collegata" (37). Si potrebbe addirittura parlare di una presunzione (in senso atecnico, naturalmente) dell'esistenza di un interesse al distacco, contrariamente a quanto è stato affermato in una discussa e discutibile decisione della Cassazione (38).

note

(32) Secondo la previsione dell'art. 1346 c.c.

(33) In questo senso J. Pellissier (*Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi*, rapporto presentato al Congresso Europeo di diritto del lavoro, Parigi, 13-14-15 settembre 1989, p. 19 del dattiloscritto) secondo il quale più l'elasticità delle modalità della prestazione sarà ampia, più saranno elevati i rischi di annullamento della clausola in sede giudiziaria.

(34) Per un sintetico panorama della giurisprudenza in materia si rinvia a M. N. Bettini, *Alcune osservazioni sul comando o distacco del lavoratore*, nota a Cass. 20 febbraio 1985, in *RGL*, 1986, II, p. 76.

(35) Come rileva G. Scognamiglio a proposito del concetto di pregiudizio del patrimonio sociale nelle imprese di gruppo (*La responsabilità della società capogruppo: problemi ed orientamenti*, in *RDC*, 1988, p. 379). Sulla necessità di ridefinire il concetto di interesse sociale per le imprese di gruppo, cfr. A. Mignoli, *Interesse di gruppo e società a sovranità limitata*, in *CI*, 1986, p. 729 (ma spec. pp. 735-739).

(36) Si rinvia in proposito alle interessanti considerazioni di P. Spada, *L'amministrazione della società per azioni tra interesse sociale ed interesse di gruppo*, in *RDC*, 1989, p. 233 ss.

(37) Come rileva S. Magrini, *Distacco del dipendente ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro*, in *MGL*, 1982, p. 75. *Contra*, Cass., Sez. III pen., 12 novembre 1980, n. 11895, in *MGL*, 1981, p. 204.

(38) Si tratta di Cass., Sez. III pen., 12 novembre 1980, n. 11895, cit.

Ciò non comporta una acritica affermazione della legittimità del ricorso al distacco all'interno dei gruppi. Si tratta di intendersi: all'interno dei gruppi, sarà legittimo il ricorso al distacco quando l'impiego di tale istituto non comporti la violazione del divieto di interposizione; l'esistenza di una relazione fra le imprese interessate alla prestazione del lavoratore concorrerà a definire i contorni della "giustificazione" di tale procedimento. Niente di più ma niente di meno. Restano dunque aperti i problemi legati alla origine del potere dell'imprenditore di modificare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ed in particolare il destinatario della prestazione ed il luogo di esecuzione della prestazione stessa (39).

Ma il distacco non è l'unico strumento utilizzato dalle imprese nella gestione della flessibilità. Si parla, con espressione impropria, di "trasferimento" dei lavoratori all'interno della struttura di gruppo. In questo caso, diversamente da quanto avviene per il distacco, esiste una disciplina positiva dell'istituto; risulta peraltro dubbia la sua automatica applicazione ai casi che ci interessano. Nel nostro ordinamento, infatti, la disciplina del trasferimento è collegata ad una definizione prescrittiva del trasferimento. L'art. 2103 c.c. (40), come è noto, stabilisce che il lavoratore "non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

Un'applicazione (apparentemente) rigorosa di questa disposizione può condurre ad affermare che gli stessi limiti valgano per i trasferimenti aziendali (41). Tale soluzione lascia tuttavia perplessi. Sembra infatti che un'interpretazione di questo tipo muova — più o meno consapevolmente — da una lettura del fenomeno "gruppo" unitaria, che vede in ogni impresa del gruppo una (relativamente autonoma) "unità produttiva". Muove dunque da un presupposto della cui correttezza è lecito dubitare.

Ma non solo. Bisogna infatti tenere presenti le modalità con le quali questi "passaggi" avvengono, in genere, fra le imprese. Un attento esame permette di evidenziare la combinazione negoziale attraverso la quale si raggiunge il nuovo assetto contrattuale: in genere, si ha la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa-datore di lavoro e la costituzione di un nuovo rapporto con un'altra impresa del gruppo. Si è perciò di fronte ad un'ipotesi che, giuridicamente, si differenzia sensibilmente dal "trasferimento". Ove non vi sia un accordo (trilaterale) esplicito in tal senso (42), che configuri una cessione del contratto di lavoro (43), e si assista invece ad un "trasferimento di fatto", senza l'adesione espressa del lavoratore, il giudice può individuare in tale "passaggio" un "sintomo" di gestione centralizzata del rapporto di lavoro, con la conseguenza, ancora una volta, di riconoscere l'unitarietà del rapporto di lavoro.

La (sostanziale) unitarietà del rapporto di lavoro svolto all'interno del gruppo alle formali dipendenze di più imprese senza soluzione di continuità è stata spesso riconosciuta dalla giurisprudenza. Bisogna tuttavia riconoscere che molte volte si trattava, in effetti, di una gestione se non altro "disordinata" dei rapporti di lavoro, e che l'intervento giudiziario, ancora una volta, tendeva a reprimere fattispecie di abuso della frammentazione del rapporto di lavoro.

Il problema è oggi in gran parte ridimensionato, poiché il trattamento di fine rapporto, con le nuove modalità di maturazione introdotte dalla l. n. 297/1982, ha svuotato di significato l'eventuale frammentazione dell'indennità di anzianità, che si poteva precedentemente ottenere (in modo artificioso ed antiggiuridico) con il trasferimento dei lavoratori da un'impresa ad un'altra.

La frammentazione del rapporto di lavoro, tuttavia, può comportare ancora oggi alcuni inconvenienti per il lavoratore, quanto al riconoscimento dell'anzianità ed ai c.d. trattamenti di gruppo. Al di là di casi patologici — che sembra corretto continuare a reprimere

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

(39) In proposito, cfr. A. Vallebona, *Problemi del rapporto di lavoro nei gruppi di società*, in *DLRI*, 1982, p. 684 ss.

(40) Come modificato dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970).

(41) In questo senso, per esempio, M. T. Mazzini (*Riflessi del collegamento societario sulla continuità del rapporto di lavoro*, in *RDL*, 1979, spec. pp. 475-480), secondo la quale se la tutela "opera in presenza di trasferimenti da un'unità produttiva ad un'altra della stessa impresa, a maggior ragione deve intervenire in presenza di trasferimenti da un'impresa ad un'altra, tra loro collegate".

(42) Come avviene in molti casi nei quali si procede a tali operazioni con l'esplicito consenso del lavoratore interessato nonché del sindacato, addirittura con il "trasferimento" del trattamento di fine rapporto maturato da un'impresa all'altra.

(43) Sulla configurabilità, in tal caso, di una legittima cessione di contratto, cfr. O. Mazzotta, *Rapporto di lavoro, società collegate e statuto dei lavoratori*, cit., spec. pp. 765-772.

note

La gestione dei rapporti di lavoro

Gisella De Simone

— il “trasferimento” all’interno del gruppo dovrebbe rispondere ad esigenze effettive delle aziende. Ove esista un accordo fra il lavoratore “trasferito” e l’azienda destinataria, quest’ultima potrà riconoscere “convenzionalmente” l’anzianità maturata dal lavoratore presso il precedente datore di lavoro. Sembra tuttavia corretto ritenere che, in assenza di accordo, le imprese possano procedere diversamente, senza alcun obbligo in proposito nei confronti del lavoratore.

Proviamo a vedere come. Il datore di lavoro originario può procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo: egli dovrà provare, naturalmente, la sussistenza delle “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” che giustificano tale provvedimento (44). Sul nuovo datore di lavoro, invece, non graverà in linea di principio alcun obbligo particolare, né dovrà riconoscere l’anzianità pregressa del lavoratore. Come è evidente, si tratta di un caso poco probabile (45), perché normalmente le cose andranno in tutt’altro modo. Tra l’altro in queste situazioni può giocare un ruolo rilevante la contrattazione (specialmente la contrattazione di gruppo).

Per quanto riguarda i c.d. trattamenti di gruppo, i problemi risultano minori. Ove esistano veri e propri trattamenti (economici o normativi) “di gruppo”, la modificazione del datore di lavoro non incide su di essi. Il problema, in teoria, può emergere nel caso di “uscita” di un’impresa dal gruppo (46). Si tratta tuttavia di una fattispecie particolare, che riguarda la legittimità dello “scorporo” di una società, per esempio, o la cessione del pacchetto di maggioranza di una società precedentemente “controllata”. In linea di massima, tali operazioni non configurano alcun illecito giuslavoristico; i trattamenti di gruppo, peraltro, non entrano a far parte del patrimonio di diritti acquisiti dai lavoratori, ma operano dall’esterno, in relazione ai rapporti esistenti fra la singola impresa ed il gruppo.

Non ci si nascondono tuttavia le perplessità che può suscitare un’affermazione di questo genere. Il nostro ordinamento, infatti, prevede una particolare tutela per i lavoratori dipendenti da imprese “cedute”. È lecito dunque interrogarsi sulla compatibilità di una simile differenza di trattamento con i principi del nostro ordinamento giuridico (ed in particolare con la Costituzione): in caso di trasferimento di azienda, infatti, i lavoratori mantengono “i diritti derivanti dall’anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento” (47), mentre nel caso di cessione del pacchetto di maggioranza (48) risultano privi di garanzie. Allo stato delle cose, tuttavia, ove non sussistano gli estremi di un comportamento fraudolento — che si configuri nel ricorso alla cessione del “pacchetto” invece che dell’“azienda” allo scopo di eludere la lettera della legge — non sembra possibile individuare strumenti legali adeguati per “aggredire” una fattispecie — la cessione del pacchetto azionario — che non risulta in sé antigiuridica.

5. La cessazione del rapporto di lavoro.

Come si è detto inizialmente, l’organizzazione dell’impresa influisce su ogni fase della gestione del rapporto di lavoro. Tale considerazione può essere agevolmente verificata osservando la fase della cessazione del rapporto di lavoro. Il “collegamento” influisce (indirettamente) su almeno due questioni: la prima attiene alla giustificazione del licenziamento; la seconda riguarda l’ambito di applicazione delle discipline limitative dei licenziamenti.

a) In primo luogo è necessario chiedersi quali (eventuali) modifiche subisca la configurazione del giustificato motivo oggettivo di licenziamento a causa, o comunque in conseguenza, della appartenenza dell’impresa ad un gruppo.

Sembra possibile affermare a tale proposito che l’organizzazione giuridica del gruppo non abbia alcuna rilevanza “diretta” sui motivi del licenziamento; ciò non esclude che, anche in

note

(44) Sul punto cfr. *infra*, § 5.

(45) Ma non di scuola: una fattispecie di questo genere è stata affrontata da Cass., Sez. lav., 10 giugno 1986, n. 3845 (in *MGL*, 1986, p. 614, con nota di C. Enrico Lucifredi, *Gruppi di società e rapporti di lavoro: un caso di cessione del contratto*), che ha giudicato corretto tale procedimento, inquadrandolo in una legittima cessione del contratto.

(46) O almeno dal “gruppo” convenzionalmente definito, all’interno del quale vigono determinate clausole di maggior favore.

(47) In forza dell’art. 2112 c.c.

(48) Magari anche solo di maggioranza relativa.

questo caso, giochi tuttavia un ruolo quale “presupposto di fatto”. Al di fuori delle ipotesi di violazione del divieto di interposizione, ci si può interrogare sulla legittimità del ricorso ad un licenziamento (anche plurimo) in relazione alla cessazione di una certa attività, che, per ragioni di economia e di efficienza del gruppo, venga “trasferita” ad un'altra società. Ove non intervenga un accordo sindacale *ad hoc*, è possibile ritenere legittimo tale motivo di licenziamento?

La Cassazione ha affermato che le ragioni tecnico-organizzative adducibili per motivare un licenziamento operato da un'impresa di gruppo debbono essere valutate in modo unitario quando si tratti di una fattispecie di mobilità del personale all'interno dello stesso gruppo (49). Secondo la Corte, infatti, si devono “considerare proprie di ciascuna impresa le motivazioni aziendali di ogni altra impresa del medesimo gruppo”. Ma portando alle estreme conseguenze questo ragionamento, risulterebbe allora necessario, in ogni ipotesi di licenziamento, verificare che la giustificazione sia “congrua” non soltanto rispetto alla situazione della singola impresa, ma anche rispetto alla complessiva situazione occupazionale del gruppo.

Una conclusione di questo genere lascia perplessi, e sembra scontare una (presunta) unitarietà del gruppo quale organizzatore e gestore della forza-lavoro formalmente alle dipendenze delle singole unità aziendali: ma ciò non corrisponde necessariamente alla realtà, e deve quindi essere verificato caso per caso, alla luce, ancora una volta, del generale divieto di interposizione presente nel nostro ordinamento.

In questa prospettiva — che sembra peraltro l'unica corretta — si situa quella giurisprudenza secondo la quale la verifica delle condizioni che legittimano il licenziamento deve essere compiuta nei confronti del soggetto che ha “effettivamente beneficiato della prestazione” (50). Applicando le disposizioni contenute nella l. n. 1369/1960, pare corretto affermare che la cessazione dell'attività dell'impresa di gruppo che solo formalmente riveste il ruolo di datore di lavoro non costituisce un giustificato motivo di recesso, ove prosegua l'attività svolta dall'effettivo datore di lavoro.

A tale conclusione sembra lecito pervenire senza avere la pretesa di costruire una “giustificazione unitaria” del licenziamento attuato nell'ambito del gruppo, come ha fatto invece la Cassazione sopra citata; più semplicemente, è possibile garantire la “trasparenza” del rapporto di lavoro — anche nella fase conclusiva del rapporto stesso — valutando la correttezza della gestione dei rapporti di lavoro secondo le regole del diritto positivo.

b) La “unitarietà” della giustificazione del licenziamento prospettata dalla Cassazione si trasforma spesso nell'unitarietà del gruppo quale ambito nel quale operare la sommatoria dei dipendenti al fine di verificare la sussistenza dei requisiti numerici posti dalla l. n. 604/1966 e dall'art. 18 St. lav.

Il sillogismo sviluppato — più o meno esplicitamente — dalla giurisprudenza che ha ammesso la possibilità di tener conto, ai fini dell'applicazione delle disposizioni sopra citate, del numero complessivo dei dipendenti del gruppo, può essere così schematizzato: la tutela reale è correlata alla dimensione dell'impresa; il gruppo si configura come un'unica realtà imprenditoriale; dunque il limite numerico deve essere verificato in relazione all'intero complesso aziendale.

È necessario ribadire che considerazioni di questo genere possono risultare corrette *solo* per imprese unitarie gestite in forma di gruppo, i c.d. pseudo-gruppi, e *solo* dopo avere studiato attentamente la fattispecie. Si tratta allora, ancora una volta, di evidenziare le situazioni nelle quali emerge una violazione del divieto di interposizione e di utilizzare correttamente gli strumenti sanzionatori previsti dalla legge.

Ove non si sia in presenza di una illecita interposizione, invece, non si deve dimenticare che il nostro ordinamento (51), collegando il livello di tutela dei lavoratori alla consistenza numerica dell'unità produttiva, consente la contemporanea presenza di tutele parallele e differenziate (52). Ciò non esclude l'utilità di un intervento specifico del legislatore, al fine di creare un “diritto del lavoro per i gruppi”, bensì per chiarire la posizione e la responsabilità dei diversi soggetti.

La gestione dei rapporti
di lavoro
Gisella De Simone

(49) Cass., Sez. lav., 10 giugno 1986, n. 3845, cit.

(50) In questo senso si è espressa Pret. Milano 6 giugno 1973, in *DL*, 1984, II, p. 38 ss., con nota di P. Magno.

(51) Come ha ribadito la Corte Costituzionale (anche recentemente: Corte Cost. 14 gennaio 1986, n. 2, in *GCost*, 1986, I, p. 235, con nota di G. Pera).

(52) La situazione non è significativamente mutata — almeno sotto il profilo che qui interessa — a seguito delle modifiche recentemente apportate alla disciplina di licenziamenti individuali (L. n. 108/1990).

La gestione dei rapporti di lavoro

Gisella De Simone

Nella valutazione della gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa, comunque, residua uno spazio per reprimere — con gli strumenti civilistici che ci sono familiari — le ipotesi di accertata “frode”, in qualunque forma risulti attuata: anche il frazionamento delle imprese, se attuato per evitare l’applicazione dello statuto dei lavoratori, può essere fraudolento (53). L’abuso deve essere individuato e represso “disapplicando la disciplina utilizzata in frode alla legge ed applicando al contrario la disciplina che, attraverso la frode, si voleva eludere” (54), pur con tutte le difficoltà che ciò inevitabilmente comporterà. Non si tratta di distinguere fra gruppi “buoni” e gruppi “cattivi”, ma tra attività lecite ed attività antiggiuridiche.

giugno 1990

note

(53) G. Pera, intervenendo ad un Convegno in tema di gruppi, qualche anno fa, ammetteva di conoscere “un signore che di queste imprese ne ha ben 34” (*Collegamento di società e rapporti di lavoro*. Atti del Convegno organizzato dalla sezione ligure del Centro Nazionale Studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano, Genova, 28-29 novembre 1986, Milano, 1988, p. 92).

(54) Come afferma B. Inzitari a proposito dell’abuso della persona giuridica (*La repressione dell’abuso della persona giuridica*, in *LS*, 1988, p. 461).

Galgano (1987), *L'abuso della personalità giuridica nella giurisprudenza di merito e negli obiter dicta della Cassazione*, in *CI*.

Galgano (1988), *Unità e pluralità di imprese nei gruppi di società*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, Milano.

Mazzotta (1973), *Rapporto di lavoro, società collegate e statuto dei lavoratori*, in *RTDPC*.

Mazzotta (1988), *“Divide et impera”: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *LD*.

Vardaro (1988), *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*.

Zanelli (1988), *Il decentramento produttivo*, in *GI*.

La gestione dei rapporti di lavoro
Gisella De Simone

Bibliografia

Gruppi di imprese e diritto del lavoro: profili collettivi

Anna Rita Tinti

Sommario

1. I gruppi e il diritto sindacale. **2.** *Segue:* un punto di vista privilegiato? **3.** Un (modesto) apporto della giurisprudenza. **4.** Qualche interrogativo in più per la democrazia industriale. **5.** Contrattazione e rappresentanza.

1. I gruppi e il diritto sindacale.

Le strategie di flessibilizzazione della struttura giuridica, oltre che organizzativa, delle imprese reagiscono sul diritto del lavoro ponendo problemi che attraversano l'intera disciplina: e allora, di fronte all'insieme dei fenomeni che un autore tedesco qualche anno fa sintetizzava nella "graduale scomparsa del datore di lavoro normale" (Däubler, 1988, p. 320), si può esser tentati di scegliere un approccio "a tutto campo", con qualche pretesa di sistematicità, adottando, almeno come espediente espositivo, uno schema che ripercorre le partizioni tradizionali del diritto del lavoro, per verificarne la capacità di tenuta — e la forza regolativa — di fronte all'impatto del nuovo.

Così, si comincia normalmente col chiedersi se esiste una nozione giuridicamente operativa del fenomeno. Poi si va a controllare in quali punti nevralgici della vita del rapporto individuale di lavoro le nuove realtà dei gruppi incidano maggiormente: per capire, ad esempio, se risulti modificata o intaccata la funzionalità e l'efficacia della normativa che regge le vicende fondamentali — la costituzione, l'amministrazione, l'estinzione — del rapporto di lavoro; oppure se si pongano direttamente esigenze di regolazione che richiedono l'intervento del legislatore per situazioni nuove che creino vuoti di disciplina giudicati non colmabili attraverso la strumentazione esistente. Infine se ne affrontano le implicazioni sul piano del diritto sindacale, pur nella consapevolezza che in un sistema sindacale come quello italiano, caratterizzato da una "struttura deregolata e quindi enormemente flessibile", le relazioni collettive nel gruppo si tradurranno nella libera ricerca dell'interlocutore autentico (dell'"impresa più rappresentativa"): ma questo "è un dato che emerge dalla forza delle cose" (Giugni, 1991, p. 224).

Comunque, rivolgendo l'attenzione anche alla contemporanea crisi della figura classica di lavoratore subordinato, si può pure attribuire a questo approccio un po' "manualistico" una funzione aggiuntiva e, in un certo senso, rassicurante: perché ai giusvaloristi esso serve, tra l'altro, a tenere sotto controllo la preoccupazione diffusa di un graduale dissolvimento dell'oggetto dei loro studi, per il precipitare dei protagonisti con cui sono abituati a trattare — il lavoratore subordinato e il datore di lavoro, appunto — rispettivamente nella frammentazione delle figure di lavoro atipiche, o nell'universo del lavoro autonomo, da un lato, e nell'indistinto delle forme flessibili di esercizio dell'impresa dall'altro. Due fenomeni, in realtà, rappresentabili come "speculari" in un senso molto particolare e pregnante, dati gli effetti di "induzione" reciprocamente esercitati: flessibilità dell'impresa e flessibilità del lavoro (Rullani, 1988), infatti, sono piuttosto collocabili lungo un *continuum*, laddove la

Profili collettivi
 Anna Rita Tinti

prima può fornire un terreno di coltura per la sperimentazione e la diffusione di nuove forme d'impiego (si pensi, ma non è che un esempio, alle tematiche connesse alla mobilità dei lavoratori nell'ambito dei gruppi transnazionali) (1); oppure si presentano come "prospettive sovrapposte", ad esempio nei dibattiti in materia di interposizione nella gestione dei rapporti di lavoro (2), e, in generale, ogniqualvolta "il concetto di datore di lavoro viene relativizzato, con conseguente frammentazione e redistribuzione su più soggetti o entità dell'universo creditorio che eravamo abituati a considerare in modo unitario" (Vardaro, 1989, p. 109).

Possiamo allora pensare di assecondare per un attimo quella propensione vagamente sistematica anche nella trattazione di alcuni profili collettivi: lasciando cioè che siano i temi classici del diritto sindacale — la rappresentanza, la contrattazione, la partecipazione, il conflitto — a suggerire le domande giuste per impostare correttamente lo studio degli effetti esercitati sul sistema delle relazioni industriali dall'affermarsi delle strutture imprenditoriali di gruppo. Senz'altra pretesa che quella di costruire un provvisorio inventario di problemi destinati poi a presentarsi variamente intrecciati fra loro nelle brevi riflessioni che seguiranno.

Un primo profilo da considerare riguarda le eventuali trasformazioni della rappresentanza degli interessi, e il possibile consolidarsi di istituti, forme o regole nuove per la rappresentanza dei lavoratori in corrispondenza delle strutture di gruppo.

Poi andrà valutato l'impatto sulla struttura, sui soggetti, sui contenuti della contrattazione collettiva. Si tratterà allora di decidere se si possa parlare di un "livello di gruppo" in senso proprio; e cioè se tale livello funzioni con un apprezzabile grado di autonomia rispetto agli altri livelli contrattuali: con particolare riferimento, almeno per quanto riguarda i gruppi "nazionali", al *quantum* di specializzazione realizzabile rispetto alla contrattazione nazionale di categoria; ed al *quantum* di dirigismo esercitabile nei confronti della contrattazione aziendale in senso stretto. Viceversa, si potrà valutare se non sia più corretto intendere il livello di gruppo non tanto come una sede negoziale intermedia ed eventuale fra due livelli conosciuti e consolidati, quanto piuttosto come un insieme dinamico di relazioni che attraversa e talora scavalca i livelli tradizionali. Questa seconda ipotesi, che appare più attendibile soprattutto se si ha presente la realtà dei gruppi transnazionali, è anche la più destabilizzante e comporta una buona disponibilità (degli attori del sistema ben prima che degli studiosi) a riconoscere gli elementi di debolezza. Infatti, essa impone un ripensamento complessivo della struttura negoziale delle stesse nozioni di base da quest'ultima utilizzate — prima fra tutte quella di "categoria merceologica": e qui la riflessione non potrebbe che condursi in chiave comparatistica, anche in relazione ai previsti sviluppi della contrattazione di *branche* e di settore a livello europeo (Lyon-Caen A., Sciberras, 1989).

Un altro terreno di verifica riguarda il tema della democrazia industriale, per le peculiarità che assumono all'interno dei gruppi le forme "partecipative" dei lavoratori (nell'esperienza italiana ci si riferisce essenzialmente alle procedure di informazione e/o di consultazione). A questo proposito le soluzioni adottate andrebbero sottoposte ad un duplice controllo. Da un lato esse vanno infatti verificate sotto il profilo della corrispondenza fra le occasioni di incontro — *lato sensu* — tra le parti (dalla semplice erogazione di informazioni all'esame congiunto) e la reale distribuzione dei poteri di decisione all'interno del gruppo. Dall'altro lato occorrerebbe vedere se dalle relazioni sindacali di gruppo si producono o no "tensioni"

note

(1) Sulla mobilità dei lavoratori nell'ambito dei gruppi multinazionali è in corso una ricerca — cui prende parte chi scrive —, promossa dal Ministère du Travail francese e dalla Commissione delle Comunità europee, e coordinata da M. A. Moreau. Le problematiche relative alla possibile emersione, a livello europeo, di un tipo di "lavoratore mobile", apprezzabilmente diffuso (anche al di là delle forme tradizionali di mobilità manageriale e ad alta qualificazione) sono state preliminarmente discusse nella tavola rotonda su "La mobilité des salariés des entreprises multinationales" (relazioni italiane di G. De Simone e A. R. Tinti), svoltasi nell'ambito del Convegno "Les relations sociales en Europe" (Parigi, 31 maggio-1° giugno 1990).

(2) Da un lato ci si riferisce all'esperienza — italiana — dell'applicazione della "vecchia" L. n. 1369/1960 a situazioni "nuove", su cui v., ampiamente, De Simone (1990) e, sotto il profilo particolare degli appalti di opere e servizi informatici, *Nuove tecnologie e rapporti fra imprese* (1990), nonché ai dibattiti sulle prospettive di revisione della legge stessa.

Dall'altro lato si richiamano le discipline — sperimentate in altri ordinamenti — di forme particolari, talora indirette e promiscue, di utilizzazione della manodopera (si pensi alle esperienze francesi del *travail intérimaire* e del lavoro presso i *groupements d'employeurs*): forme nelle quali la tematica dell'identificazione del datore di lavoro si presenta strettamente intrecciata ai profili di "precarietà" dell'impiego. Per una panoramica internazionale si veda *L'évolution des formes d'emploi* (1989).

verso il mantenimento di una dinamica dei flussi di decisione ai livelli decentrati (*infra*, par. 4).

È infine anche sullo scenario e sulle condizioni di efficacia dei conflitti collettivi (Lyon-Caen G., 1983; Lyon-Caen G., Lyon-Caen A., 1991, pp. 56 s.) che si verificano normalmente mutamenti indotti dai processi di frammentazione delle realtà imprenditoriali e dallo stabilirsi di collegamenti fra le stesse. Il problema si presenta con infinite variazioni: dal caso “classico” (e di difficile praticabilità) dello sciopero di solidarietà internazionale, per opposizione a decisioni di scorporo o di chiusura di attività produttive assunte a livello di gruppo multinazionale (con le annesse questioni relative alle differenti condizioni di legittimità dell’esercizio dello sciopero nei vari ordinamenti); alle azioni promosse al fine di creare i presupposti necessari per la stessa esistenza di relazioni sindacali al livello del gruppo (la richiesta di un “tavolo contrattuale” *ad hoc*, con il contestuale riconoscimento di attori e diritti sindacali).

Profili collettivi
Anna Rita Tinti

2. Segue: un punto di vista privilegiato?

Il passaggio dal terreno del rapporto individuale a quello delle relazioni sindacali riserva però una piccola sorpresa: nel senso che i profili collettivi del fenomeno di cui ci occupiamo finiscono col rappresentare non solo — o non tanto — il completamento di un disegno sistematico più o meno ambizioso. Essi segnano piuttosto un vero e proprio mutamento di prospettiva, che può essere così espresso: almeno dal punto di vista del diritto sindacale, impostare il problema in termini di identificazione del “vero” datore di lavoro è un’operazione sicuramente riduttiva, probabilmente fuorviante.

Per spiegare tale assunto conviene fare un passo indietro e ripartire da un rilievo critico ad una premessa, talora implicita, che accompagna spesso le discussioni su questo argomento: si tratta della distinzione fra fisiologia e patologia dei gruppi, fra le forme di collegamento che rispondono ad effettive esigenze gestionali e che non intaccano l’autonomia delle singole imprese, e le forme di articolazione (esteriorizzazione) “artificiale” delle attività imprenditoriali effettuate con lo scopo prevalente di eludere la legislazione protettiva. Distinzioni di questo tipo possono anche essere utili, sul piano descrittivo, a patto che si disponga di un criterio univoco e condiviso di valutazione. Ma non sembra questo il caso. Qui normalmente non si va molto al di là di un generico consenso alla distinzione posta, nei termini assai vaghi appena riferiti. D’altra parte, come unico criterio, il diritto del lavoro non può che assumere, allo stato attuale della disciplina, la verifica, anche molto rigorosa, del rispetto della l. n. 1369 del 1960 sull’interposizione di manodopera (Mazzotta, 1988), riportando così correttamente la distinzione sul proprio terreno e traducendola in termini di liceità/illiceità delle forme di utilizzazione dei lavoratori nell’ambito dei gruppi (di tutti i gruppi, anche quelli “veri”: De Simone, 1991). Al massimo potrebbe decidere di far propri, con qualche adattamento, i criteri elaborati dal diritto commerciale per riconoscere le ipotesi di “abuso della personalità giuridica” (Galgano, 1988). Perché in ogni caso, se si mantiene ancorato a questa distinzione, usandola come filtro per la ricerca del “vero” datore di lavoro, il diritto del lavoro finisce col rivendicare la propria competenza solo per un’area di problemi (più o meno vasta ma) che non oltrepassa i confini dell’illecito: e cioè, da un lato, si condanna a svolgere una funzione puramente difensiva e sanzionatoria, quella del diritto che *punisce* piuttosto che quella del diritto che *regola*; dall’altro lato, esso dichiara la propria subalternità rispetto ad una frontiera che, in presenza di tendenze alla flessibilizzazione (del lavoro e dell’impresa), appare destinata a spostarsi continuamente.

La recente ripresa degli studi su questo tema dovrebbe segnare il progressivo superamento di un approccio così angusto e, per certi versi, semplificato: se non altro perché la constatazione, sempre più frequente, che l’esistenza di problemi, vecchi e nuovi, di tutela dei lavoratori non è necessariamente collegata all’uso fraudolento, o anche solo “disinvolto”, della personalità giuridica, induce ad approfondire ancora la riflessione generale sul rapporto fra contratto di lavoro e organizzazione d’impresa.

Ora, mentre cominciano ad emergere in dottrina ipotesi ricostruttive che utilizzano quella distinzione più come formula convenzionale, e riassuntiva di alcune ben identificate realtà, che come opzione metodologica (De Simone, 1991), ci si può chiedere se il diritto sindacale non sia già in grado di proporre, in questa materia, un punto di vista originale: con il disincanto necessario per non gettarsi all’inseguimento ad ogni costo di un super-soggetto cui imputare la titolarità dell’insieme delle relazioni giuridiche intessute dai singoli soggetti nell’“ambito” del gruppo.

3. Un (modesto) apporto della giurisprudenza.

Qualche limitato indizio di una, naturale, maggiore "laicità" dell'approccio del diritto sindacale al nostro argomento proviene dalla giurisprudenza.

Non a caso, infatti, all'*impasse* fisiologia/patologia — che è ad un tempo la fonte e il risultato più vistoso di un insieme di orientamenti giudiziari (di legittimità e di merito) appiattiti da tempo sulla sterile alternativa fra la ipervalutazione della personalità giuridica delle singole società del gruppo e gli svariati tentativi di individuare nel gruppo un "autonomo centro di imputazione di effetti giuridici" (3) — è sfuggita, almeno in parte, un'altra giurisprudenza, più esigua, ma di grande interesse, anche se più per gli spunti di riflessione che suggerisce che per i risultati concreti cui approda.

Si tratta di alcuni casi (qualcuno clamoroso, per risonanza politico-sindacale) di ricorso all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori nei quali si è posto il problema della legittimazione passiva del gruppo nel suo complesso, o della società controllante, in caso di procedimento di repressione del comportamento antisindacale per violazioni degli obblighi contrattuali di informazione (4).

Il fatto che si tratti di poche decisioni non meraviglia, se lo si inquadra nella tendenza dell'ultimo decennio ad un uso "moderato" dell'art. 28 e se si tien conto che l'attivazione di questo procedimento nel caso di violazione degli obblighi informativi rappresenta un dibattito problema interpretativo (per i giuristi), e un delicato problema strategico (per il sindacato) (5). Si noti inoltre che spesso il sindacato ha optato per questo rimedio giudiziario "forte" come reazione a licenziamenti per riduzione di personale decisi nel quadro di scelte gestionali di cui avrebbe dovuto essere preventivamente informato: cioè in situazioni nelle quali la prassi della mobilità infra-gruppo costituisce presumibilmente una risorsa alternativa per il gruppo stesso.

Tranne in un caso (6), queste risposte pretorili sono favorevoli al sindacato, talora con la conseguenza — "estrema" — della dichiarazione di nullità dei licenziamenti collettivi decisi senza rispettare il diritto sindacale di informazione e con il relativo ordine di reintegrazione dei lavoratori coinvolti (7).

Esse hanno in comune il fatto di fornire una lettura non formalistica dell'espressione "datore di lavoro" con cui l'art. 28 designa il soggetto che pone in essere la condotta antisindacale e che sarà destinatario dell'ordine di "cessazione del comportamento illegittimo" e di "rimozione degli effetti".

Così, "datore è ... quel soggetto cui sono riferibili ... le relazioni sindacali al livello preso in considerazione e tutelato da tutto lo Statuto. Viene esclusa, pertanto, la legittimazione delle associazioni sindacali dei datori, le quali dettano le politiche sindacali, stipulano gli accordi a livello nazionale, ma attuano poi concretamente queste politiche mediante l'azione degli associati. Solo questo secondo livello è oggetto del limite (quanto ai comportamenti nei rapporti sindacali) costituito dall'art. 28: avendo tale norma ... lo scopo ... di assicurare che le regole del gioco contrattate non vengano violate dai soggetti che le attuano" (8). Ma l'espressione "datore" non può essere "interpretata meccanicisticamente come riferentesi al titolare del rapporto di lavoro individuale", poiché "una interpretazione di tal genere collegherebbe la legittimazione passiva ad un dato formale, lasciato alle determinazioni, ai processi di ristrutturazione delle imprese" (9).

Se c'è consenso su quest'ultimo punto, è invece con sfumature leggermente diversificate che viene valorizzata la realtà di gruppo. Così, l'attenzione si è concentrata sulle dinamiche

note

(3) Per uno sguardo d'insieme su questi orientamenti giurisprudenziali cfr. Rudan Bricola (1986).

(4) Si tratta di Pret. Genova 12 dicembre 1981, in *RIDL*, 1983, II, p. 177, con nota di Zanelli, *Trasparenza, normativa anti-trust e poteri sindacali nella vicenda del gruppo editoriale Rizzoli*; Pret. Milano 4 febbraio 1983, in *RIDL*, 1984, II, p. 121 (caso Maccarese); Pret. Roma 22 marzo 1986, in *L80*, 1986, p. 374, con nota di Tagliagambe, *Condotta antisindacale di gruppo*.

(5) Sulla difficile utilizzazione del ricorso *ex art. 28 St. lav.* in casi che presentano qualche analogia (non tanto sotto il profilo del destinatario passivo dell'ordine del giudice, quanto del contenuto e dell'effettività dell'ordine stesso) con quello di cui ci occupiamo, e che comunque appartengono alla stessa area tematica degli effetti giuslavoristici dei "rapporti fra imprese", si veda, di recente, Scarpelli (1990, p. 113 ss.), a proposito delle violazioni di divieti e vincoli posti dalla contrattazione collettiva in materia di appalti.

(6) Pret. Milano 4 febbraio 1983, cit.

(7) Pret. Roma 22 marzo 1986, cit.

(8) Così Pret. Genova 12 dicembre 1981, cit., p. 192 s.

(9) *Ibidem*.

decisionali interne al gruppo, e sulle conseguenze di fatto che l'esercizio di tali poteri può provocare sulla libertà e attività sindacale: "nei gruppi di imprese possono configurarsi come antisindacali comportamenti posti in essere a qualunque livello del gruppo, ed in particolare a quei livelli superiori nei quali si collocano, di fatto o di diritto, i corrispondenti livelli superiori del potere di controllo, di indirizzo, di organizzazione e di gestione delle imprese sotto-ordinate qualora la limitazione o l'impedimento all'esercizio dell'attività o della libertà sindacale o del diritto di sciopero sia stata determinata da atti di esercizio di tali poteri" (10). Oppure l'intensità dei collegamenti fra le società del gruppo è stata valutata con riferimento all'esistenza di "indizi" di fatto, non necessariamente legati in modo specifico alla gestione dei rapporti sindacali (11). Oppure ancora è stata considerata rilevante non tanto la natura di gruppo economico o l'omogeneità dal punto di vista proprietario, quanto la circostanza di una lunga prassi di gestione unitaria delle relazioni sindacali da parte delle diverse società collegate (12).

Da questa giurisprudenza non provengono, evidentemente, indicazioni per la messa a punto di una "nozione" di gruppo: mentre ne risulta piuttosto avvalorata la "relatività" del concetto di gruppo e l'esigenza di adottare, rispetto a questo tema, un approccio articolato e coerente con tale relatività. Appare pertanto condivisibile in generale, e utilizzabile anche nella sfera delle relazioni sindacali, l'osservazione, originariamente formulata con riferimento al rapporto individuale di lavoro, secondo la quale il più delle volte non si tratta tanto di identificare il "vero" datore di lavoro (nel diritto sindacale: la controparte effettiva) in una società del gruppo (la controllante), quanto di "tentare di dar conto della distribuzione delle funzioni imprenditoriali fra le varie società del gruppo, per modo che, a seconda dei casi, il datore di lavoro 'vero' può essere la specifica società che ha assunto il lavoratore, la società madre, o tutte le società del gruppo" (Vardaro, 1988, p. 212).

Lo spunto più interessante ricavabile da quelle poche decisioni disponibili riguarda, credo, il rilievo che assume (ai fini della individuazione del soggetto obbligato ad erogare le informazioni, quindi legittimato passivamente *ex art. 28*), l'esercizio di un concreto potere decisionale, anche indipendentemente dalla conformazione della struttura proprietaria.

Allo stesso tempo emerge anche qui il "lato debole" di una "via giurisprudenziale" al riconoscimento, sia pure flessibile, del gruppo come ambito di operatività dei diritti di informazione. In una decisione (13) è stato infatti sostenuto che il rifiuto di fornire ai sindacati informazioni sulle politiche del gruppo può considerarsi comportamento antisindacale nel solo caso in cui l'obbligo d'informazione è espressamente previsto nel contratto collettivo. Per un verso, l'affermazione è scontata, e corrisponde, del resto, all'orientamento prevalente in materia di protezione giudiziaria dei diritti di informazione nell'impresa. Capita però che gli obblighi informativi siano previsti soltanto a livello di ciascuna società e che, ad esempio, diventino praticamente inutili di fronte a decisioni di scorporo prese al vertice del gruppo, che modifichino in modo sostanziale la fisionomia delle imprese coinvolte, gli *standard* di protezione dei lavoratori e le condizioni della presenza sindacale. Ma anche in tali casi si presenta problematico "scavalcare la contrattazione collettiva e imporre obblighi a un soggetto rispetto al quale il sindacato non ha ritenuto opportuno o non ha avuto la forza di imporsi come interlocutore" (Matarolo, 1990, p. 524). Spetta dunque alla contrattazione collettiva di (ri)conoscere l'"ambito di gruppo" nei suoi confini e nelle sue competenze. La questione può tuttavia non essere liquidabile così sbrigativamente: non lo è almeno nelle situazioni in cui, pur non esistendo obblighi informativi stabiliti espressamente a livello del gruppo, quest'ultimo si presenti unitariamente nella prassi delle relazioni industriali (circostanza che, come si è visto, è stata ritenuta rilevante in una delle decisioni citate. V. ancora Matarolo, 1990, p. 524). E si potrebbe discutere se a tal fine sia sufficiente dimostrare una consuetudine di partecipazione alle "occasioni di incontro" (negoziali, consultive, informative) presso le singole società da parte di rappresentanti riconducibili ad una "direzione centralizzata" del gruppo — o magari anche solo una loro "presenza informale".

note

(10) Così Pret. Roma 15 giugno 1983, cit.

(11) Così, pare (perché tale valutazione non è resa del tutto esplicita), Pret. Roma 22 marzo 1986, cit. E Pret. Milano 4 febbraio 1983, cit., respingendo il ricorso motivando, tra l'altro, con l'inesistenza, nella fattispecie, "di quei validi elementi di collegamento" che la giurisprudenza normalmente richiede per attribuire — ad altri e più limitati effetti — rilevanza al collegamento.

(12) È il caso Rizzoli-Corriere della Sera: Pret. Genova 12 dicembre 1981, cit.

(13) Pret. Milano 4 febbraio 1983, cit.

Profili collettivi
Anna Rita Tinti

4. Qualche interrogativo in più per la democrazia industriale.

È dunque nella ricerca della coincidenza fra il livello al quale sono assunte le decisioni strategiche e il livello della consultazione sindacale e della erogazione di informazioni (14) che si manifesta il tratto più significativo delle “tensioni” alla democrazia industriale nell’ambito dei gruppi.

Ciò consente di proporre una riflessione ulteriore che si ricollega alle peculiarità dell’approccio sindacale a questo tema, ma che incorpora un dubbio sulle prospettive future. Sembra infatti di poter affermare che la *trasparenza* — finalità che sta alla base di tutti i tentativi di identificazione del datore di lavoro — sul terreno del diritto sindacale non è più sufficiente e decade, per così dire, al livello di “precondizione”, in vista di un obiettivo più ambizioso.

Se mi si passa un *distinguo* sicuramente artificioso e paradossale, mi spiegherei così: in fondo, al singolo lavoratore potrebbe bastare di *sapere* chi è il suo vero datore di lavoro (chi è il soggetto obbligato a pagargli la retribuzione, in riferimento a quale struttura organizzativa si decide della sua mobilità, ecc.), ed anzi, normalmente l’appurarlo segnerà un progresso nella sua condizione. Sul piano delle relazioni collettive, invece, non basta sapere dove si prendono le decisioni, semplicemente perché non è affatto indifferente che esse vengano assunte al centro o alla periferia o in un qualsiasi punto intermedio: esiste in più un interesse al mantenimento e allo sviluppo della dialettica sindacale a livello decentrato. In altre parole, ed esasperando i termini del prolema — non è poi così significativo che, in ipotesi, ad un processo di concentrazione si accompagni un rimodellarsi del sistema di relazioni industriali, il quale cioè si adegui prontamente, dotandosi magari anche di un apparato consultivo centralizzato: perché nel frattempo le prime parti dei contratti collettivi di livello intermedio e decentrato avranno cominciato a produrre risultati sempre più formali e sempre meno impegnativi. Insomma, tutto ruota intorno alla riuscita o no del passaggio dall’obiettivo della trasparenza dell’esercizio dei poteri decisionali all’interno del gruppo a quello, più qualificato, della distribuzione dell’esercizio dei medesimi poteri: la posta in gioco è l’autonomia stessa del sistema di relazioni industriali e il rischio che si corre è quello di uno svuotamento di fatto del sistema delle informazioni.

Per le stesse ragioni, l’esistenza (o la creazione) di forme di rappresentanza degli interessi a livello di gruppo (centralizzate) non aumenta di per sé la dinamicità e la dialettica del sistema di relazioni industriali: ci si chiede se non sia in fondo anche questo uno dei limiti (di carattere, per così dire, “genetico”) di cui soffrono le “architetture” rappresentative da tempo immaginate e in corso di progettazione a livello europeo (Treu, 1988; Jemmaud-Lyon-Caen A., 1987); ed è lo stesso rischio che, allo stesso livello, dovrà affrontare la contrattazione collettiva.

5. Contrattazione e rappresentanza.

“Contrattazione collettiva di gruppo” è forse poco più che una convenzione lessicale. Se si è alla ricerca di una nozione onnicomprensiva la frustrazione è assicurata: come se le ambiguità e le incertezze definitorie intorno al concetto di gruppo trovassero nella prassi contrattuale una loro particolarissima “esaltazione”. In compenso, proprio da un sistema contrattuale non regolato possono provenire indicazioni assai istruttive.

Se si è parlato, finora, genericamente di “gruppi” anche come astratto punto di riferimento per l’autonomia collettiva, va detto che questa utilizzazione atecnica del termine è largamente imposta dalle difficoltà che si incontrano ogniqualevolta si cerca di inquadrare il fenomeno nella struttura della contrattazione, di descriverne le competenze e di determinarne gli attori: nonostante il fatto che l’esperienza dei protocolli d’intesa (Iri, Efim, ecc.)

note

(14) Anche se, nel sindacalismo internazionale, esistono dissensi — e difficoltà oggettive — circa la possibilità di tradurre tale obiettivo in un livello contrattuale vero e proprio: sul punto si veda Jobert (1990, p. 316 s.).

Un tentativo di risposta alla stessa esigenza è rinvenibile nei codici di condotta (*Guidelines*) dell’OECD sulle multinazionali, laddove si afferma che l’impresa multinazionale, oltre a fornire alle rappresentanze dei lavoratori informazioni sulla struttura e sull’andamento complessivo e settoriale dell’impresa stessa, dovrebbe “mettere in grado le rappresentanze dei lavoratori di trattare ... con rappresentanze del gruppo dirigente *che siano autorizzate a prendere decisioni* sulle materie oggetto della negoziazione” (Treu, 1988, p. 652; Lyon-Caen G., Lyon-Caen A., 1991, p. xxx ss).

conclusi fra le grandi società finanziarie e le confederazioni sindacali abbia certo contribuito a consolidare il gruppo come soggetto negoziale e come livello di consultazione (Veneziani, 1990, p. 642 s.: *Tra conflitto e partecipazione*, 1988).

Non solo, ma l'esperienza del protocollo Iri, in quanto accordo siglato direttamente dai vertici del gruppo e non attraverso l'abituale agente negoziale delle imprese a partecipazione statale (l'Intersind), sembra avvalorare la tesi di chi ha letto il fenomeno dei gruppi (anche) come forma di organizzazione collettiva degli imprenditori, che opera nella sfera economica e che consente alle imprese di "diversificare i propri agenti negoziali nelle relazioni industriali" (Vardaro, 1988, p. 205): una risorsa in più, insomma, dotata di grande flessibilità anche e soprattutto sul piano internazionale, laddove più difficili si fanno le risposte (organizzate) della controparte (Wedderburn, 1986, p. 103).

All'interno di un modello, come quello italiano, nel quale le relazioni funzionali fra i diversi livelli contrattuali non sono definite da regole generali, la contrattazione di gruppo ne rappresenta efficacemente, allo stesso tempo, le contraddizioni e i vantaggi.

Se, con qualche semplificazione, a proposito della contrattazione di gruppo si può affermare che la sua estensione è (assai spesso) "nazionale" (o ancor più vasta), e che la sua funzione è (formalmente) "complementare" rispetto alla contrattazione nazionale di categoria, si deve riconoscere che l'influsso reciproco di queste due caratteristiche produce un fenomeno di sovrapposizione della contrattazione di gruppo agli altri livelli, in rapporto ai quali essa finisce per godere di un'autonomia particolare.

Un piccolo saggio della difficoltà di "rappresentazione" del fenomeno può venire dalle osservazioni seguenti. Nell'ambito dello stesso processo — o dello stesso episodio — contrattuale coesistono spesso, diversamente finalizzati, più concetti di gruppo e più momenti di rilevanza delle forme di collegamento. Se adottiamo, come plausibile ipotesi di lavoro, quella di un "gruppo" di società che sottoscrivono un accordo — gruppo che può essere composto da un grappolo di società costituite per successivi scorpori da un unico ceppo originario, o in seguito ad acquisizioni — ci accorgeremo probabilmente che, come spesso accade, questo gruppo rappresenta soltanto una parte di una realtà di collegamenti (qui non interessa di che natura: azionari, contrattuali od altro) ben più allargata, rispetto alla quale la contrattazione sembra mostrarsi "indifferente". La linea di confine, in questo caso, è normalmente segnata dal cambio di applicabilità del contratto collettivo nazionale di categoria (Matarolo, 1990, pp. 515 ss.). Quest'ultimo, allora, proprio mentre assolve il suo ruolo tradizionale di determinazione dei trattamenti comuni ai lavoratori occupati in settori merceologici omogenei dell'economia, quando interseca una realtà di gruppo può di fatto trovarsi (suo malgrado, perché l'effetto è indotto dall'esterno, *i.e.* da decisioni maturate ai vertici del gruppo) a svolgere parallelamente anche una funzione di segno opposto: di tipo selettivo, cioè, rispetto allo scenario potenzialmente più ampio del gruppo.

Per contro, poi, ed in ipotesi all'interno del medesimo accordo, un più vasto spettro di collegamenti può esercitare tutto il suo peso, come è avvenuto nelle esperienze più recenti, laddove la parte flessibile del salario contrattuale è stata agganciata a parametri di misurazione dell'efficienza calcolati sulla base del bilancio consolidato dell'intero gruppo (v. ad esempio il "premio di competitività" previsto dall'accordo Olivetti del 20 novembre 1988; o il "premio performances di gruppo" previsto dall'accordo FIAT del 4 luglio 1989).

È naturale allora chiedersi se questa polivalenza, o elasticità — o flessibilità *tout court* — nell'uso negoziale del concetto di gruppo — per quanto generalmente temperata o compensata da un complessivo arricchimento del sistema delle informazioni (15) — sia una condizione transitoria destinata ad essere superata grazie all'affinarsi e al consolidarsi delle tecniche sindacali di intervento sulle realtà di gruppo; o se non si tratti piuttosto di una condizione essenziale, del fattore stesso di cui si alimentano le relazioni industriali a tale livello. La questione meriterebbe ben altro approfondimento: in ogni caso, si può dire che l'uso di tale elasticità richiederà risposte diverse da quelle che la attuale struttura della contrattazione collettiva è in grado di fornire. Non pare infatti che la prassi delle negoziazioni di gruppo consenta di considerare il "livello di gruppo" inserito nella struttura

note

(15) Merita in proposito di essere segnalato l'art. 14 del citato accordo FIAT sul salario, per l'espresso collegamento che stabilisce fra incentivo di gruppo, struttura del gruppo e doveri informativi: "Nel caso di acquisizione o dismissione di società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto del gruppo con significative ricadute sull'indice di riferimento del premio, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione che si configura a livello di bilancio consolidato e le relative determinazioni assunte in conseguenza".

Profili collettivi

Anna Rita Tinti

contrattuale come un'ulteriore e "tranquilla" articolazione negoziale. Non sarebbe nemmeno necessario scomodare la dimensione transnazionale (che pure rappresenta il tratto tipico di questa realtà, e che appare già quale, difficile, terreno di sperimentazione della contrattazione collettiva a livello europeo: Treu, 1990, pp. 339 ss.), per ipotizzare che l'interazione fra accordo di gruppo e contratto collettivo nazionale di categoria delinea piuttosto una situazione potenzialmente confliggente e di reciproca tendenziale erosione. Certo, la storia delle relazioni industriali conosce da sempre il problema del conflitto fra i livelli. Ma qui non si sta discutendo di distribuzione di competenze: queste, anzi, nelle esperienze (italiane) recenti, si stanno "naturalmente" disponendo intorno ai due nuclei tematici dei contenuti "gestionali" e delle incentivazioni "partecipative". Qui è in discussione, piuttosto, l'identificazione dei soggetti collettivi e degli interessi coinvolti.

Anche nelle poche esperienze disponibili di accordi a livello di gruppi multinazionali (europei) non si fissano tanto norme sostanziali, quanto regole procedurali, concernenti essenzialmente la composizione delle istanze di rappresentanza dei lavoratori e dei sindacati e il loro rapporto con altri livelli (ad esempio, con le federazioni sindacali europee); il coordinamento di tali regole con le normative dei diversi paesi interessati; la autolimitazione consistente nel non oltrepassare il ruolo di informazione e/o consultazione (16).

Il dibattito sindacale in corso nel nostro paese, che investe anche il tema della struttura contrattuale, pare orientato verso una definizione del ruolo dell'accordo di gruppo, proprio in vista di una trasposizione del modello a livello transnazionale, nel senso di assegnargli il compito di realizzare "meno protezione" dei lavoratori e "più codeterminazione delle strategie" di gruppo.

Quanto ai contenuti negoziali, negli ultimi anni la contrattazione collettiva dei grandi gruppi italiani si è incentrata — oltre che sugli incentivi salariali legati agli andamenti della produttività complessiva del gruppo, cui si è accennato — soprattutto sui processi di ristrutturazione delle imprese e sul decentramento produttivo, sulla mobilità dei lavoratori, sulla gestione dell'occupazione (17). Spesso questi accordi istituzionalizzano momenti di confronto, in qualche caso creano osservatori della mobilità e del mercato del lavoro interno (18), oppure stabiliscono un uso combinato dei diversi strumenti disponibili per ridurre le eccedenze di manodopera (19).

Alla vitalità dei contenuti degli accordi corrisponde la ricerca di una "simmetria delle rappresentanze che sottolinea l'altrettanto simmetrica complessità degli interessi coinvolti nella negoziazione effettuata a quel livello" (Veneziani, 1990, p. 644). Per ora — poiché il problema andrà approfondito nella più vasta prospettiva della riforma delle rappresentanze sindacali a livello di base — va segnalata l'affermazione, come agenti contrattuali dal lato dei lavoratori, dei coordinamenti di gruppo (20), cui si affiancano esponenti delle segreterie nazionali dei sindacati di categoria nonché delle segreterie territoriali interessate.

Non sono mancate, poi, nel corso degli ultimi rinnovi contrattuali di categoria, indicazioni per "la costituzione e il riconoscimento di forme di coordinamento per le imprese transnazionali, sulla base delle deliberazioni degli organismi sindacali internazionali" (21); mentre

note

(16) Per un'analisi di alcuni fra i principali accordi di gruppo europei (Bull, Thomson, BSN), v. Jobert (1990, p. 319 ss.), cfr. anche Lyon-Caen A., Sciberras (1989).

(17) Cfr. soprattutto l'accordo Olivetti 17 febbraio 1990 (in *LI*, 1990, n. 4) sulla ristrutturazione delle società e gli effetti sul personale, in cui, fra l'altro, il gruppo propone l'istituzione di un Osservatorio allo scopo di "attivare un'attività comune con le organizzazioni sindacali di misura e comparazione" degli indicatori del mercato e della posizione dell'azienda.

Si veda anche l'accordo Barilla 28 gennaio 1989 (in *LI*, 1989, n. 3), che istituisce una "Commissione tecnica paritetica" destinata ad affrontare annualmente, in via preventiva, "i temi degli investimenti, dell'occupazione, dei programmi produttivi, delle opzioni strategiche di politica industriale e commerciale ed i riflessi che questi producono nelle singole realtà del gruppo".

Cfr. anche l'accordo Italtel 16 febbraio 1989 (in *LI*, 1989, n. 4), l'accordo Olivetti 1988, l'accordo Benetton 23 marzo 1989 (in *LI*, 1989, n. 7).

(18) V. l'accordo Montedison 1983.

(19) Cfr. ancora il citato accordo Olivetti 1990, che affianca alla prassi della mobilità infragruppo altri strumenti quali i prepensionamenti, l'uso del part-time, le riduzioni d'orario, le ferie aggiuntive.

(20) Cfr., ad esempio, il documento approvato dall'Assemblea nazionale dei delegati Fiom-Cgil a Chianciano (14-16 dicembre 1988), che istituisce due forme di coordinamento: i Coordinamenti nazionali di settore (con compiti di orientamento nelle politiche industriali del settore, senza potere negoziale diretto sulle politiche rivendicative e contrattuali) e i Coordinamenti di gruppo, comparto o raggruppamento, cui è attribuito potere negoziale.

(21) Così la piattaforma per il rinnovo del c.c.n.l. dei metalmeccanici, 9 marzo 1990, in *LI*, 1990, n. 5.

poi, nella maggior parte degli accordi siglati fra la fine del 1990 e l'inizio del 1991, la dimensione internazionale di imprese ed *holdings*, oggetto di molte affermazioni di principio e dichiarazioni d'intenti, costituisce, anche nei contratti nazionali di categoria, un nuovo paragrafo del "classico" capitolo dei diritti di informazione: concernenti qui i processi di concentrazione e ristrutturazione, e i programmi di multinazionalizzazione delle imprese con effetti sull'occupazione.

La contrattazione nazionale di categoria non è del tutto insensibile alle suggestioni esercitate dalla ricerca di una nozione di gruppi. In certi casi, per la verità, i livelli della consultazione sindacale sono determinati con riferimento all'importanza e all'estensione (regionale o nazionale) degli effetti delle strategie in discussione, senza alcun rinvio espresso al gruppo in quanto livello specifico (22).

In altri casi, invece, compare una sorta di definizione "empirica" del gruppo in quanto soggetto debitore di informazioni, laddove si intende per gruppo "un complesso industriale di particolare importanza ... articolato in più stabilimenti dislocati in più aree del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera, in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale" (23).

Infine, le previsioni più innovative provengono dai contratti del settore del credito, che coprono ora un'"area" comprendente anche le attività "intrinsecamente ordinate e funzionali" alle aziende di intermediazione finanziaria (24): se pure non si parla direttamente di gruppi, parrebbe qui delinearsi una forma di rivalutazione della capacità di "governo della dispersione" esercitabile, e anzi rivendicata, dal contratto nazionale proprio attraverso la valorizzazione degli strumenti del controllo societario.

Che il sistema contrattuale sia ancora in grado di far funzionare gli anticorpi?

Profili collettivi
Anna Rita Tinti

Sui molti problemi connessi all'esercizio dei diritti sindacali nei gruppi transnazionali, considerati rispetto ad un quadro normativo fortemente istituzionalizzato delle rappresentanze di base, come è quello francese (che, fra l'altro, "conosce" forme superaziendali — i *Comités de groupe* — di rappresentanza dei lavoratori), si vedano Le Friant, Lyon-Caen (1989) e Moreau (1991).

(22) Per esempio, c.c.n.l. 28 marzo 1987 per il commercio e il terziario, in *NG*, 1989, n. 4.

(23) Accordo 31 ottobre 1990 per l'industria ceramica, in *LI*, 1990, n. 23-24.

(24) V., per tutte, la definizione di area contrattuale — e di controllo societario rilevante ai fini dell'individuazione dell'area stessa — contenuta nel Verbale di accordo 22 novembre 1990 per i dirigenti delle aziende di credito e finanziarie, in *DPL*, 1991, n. 2.

note

Profili collettivi
 Anna Rita Tinti

Bibliografia

Collegamento di società e rapporti di lavoro (1988), Atti del Convegno del Centro nazionale studi di diritto del lavoro "Domenico Napoletano" (Genova, 28-29 novembre 1986), Milano, Giuffrè.

Däubler W. (1988), *Mutamenti nella struttura della rappresentanza degli interessi: il caso della Repubblica federale tedesca*, in *LD*, p. 313.

De Simone G. (1990), *Imprese di gruppo e rapporti di lavoro*, ed. provv., Milano, F. Angeli.

De Simone G. (1991), *La "forma gruppo" nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, n. 49.

Galgano F. (1988), *Unità e pluralità di imprese nei gruppi di società*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, p. 3.

Giugni G. (1991), *Una nuova frontiera del diritto del lavoro*, in *Gruppi di imprese e nuove regole*, p. 223.

Gruppi di imprese e nuove regole (1991), a cura di P. Zanelli, Milano, F. Angeli.

Jemmaud A., Lyon-Caen A. (1987), *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises internationales*, Université de Saint-Etienne.

Jobert A. (1990), *La négociation collective dans les entreprises multinationales en Europe*, in *Syndicalisme: dimensions internationales*, a cura di G. Devin, Editions européennes Erasme, p. 313.

Le Friant M., Lyon-Caen A. (1989), *Comité d'entreprise et coopération européenne entre entreprises. A propos du GIE Airbus Industrie*, in *DS*, p. 822.

L'évolution des formes d'emploi (1989), Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3-4 novembre 1988, Paris: La Documentation française.

Lyon-Caen A., Sciberras J. C. (1989), *Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne. Impressions*, in *TE*, n. 42, p. 22.

Lyon-Caen G., Lyon-Caen A. (1991), *Droit social international et européen*, Paris, Dalloz.

Lyon-Caen G. (1983), *La concentration du capital et le droit du travail*, in *DS*, p. 287.

Mattarolo M. G. (1990), *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *RGL*, I, p. 495.

Mazzotta O. (1988), *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *LD*, p. 359.

Moreau M. A. (1991), *Activités transnationales et représentation collective des salariés*, in *DS*, p. 53.

Nuove tecnologie e rapporti fra imprese (1990), Milano, Giuffrè.

Rudan Bricola M. (1986), *Il gruppo di imprese nella giurisprudenza lavoristica*, in *CI*, p. 742.

Rullani E. (1988), *Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale*, in *La sfida della flessibilità*, a cura di M. Regini, Milano, F. Angeli, p. 88.

Scarpelli F. (1990), *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*, in *Nuove tecnologie e rapporti fra imprese*, p. 43.

Supiot A. (1985), *Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise*, in *RTDC*, p. 621.

Tra conflitto e partecipazione (1988), a cura di M. Ricci e B. Veneziani, Bari, Cacucci.

Treu T. (1988), *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *DLRI*, p. 641.

Treu T. (1990), *Pubblico e privato nell'Europa sociale*, in *LD*, p. 329.

Vardaro G. (1988), *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, p. 203.

Vardaro G. (1989), *Subordinazione ed evolucionismo*, in *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, Il Mulino, p. 101.

Veneziani B. (1990), *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *LD*, p. 609, ora in *Gruppi di imprese e nuove regole* (1991), p. 75.

Lord Wedderburn (1986), *The Worker and the Law*, Harmondsworth, Penguin Books.

L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica

Luca Guaglione

Sommario

1. Premessa. **2.** Rilevanza metodologica della individuazione della nozione di gruppo sulla problematica giuslavoristica. **3.** L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica. **4.** Verifica dell'effettiva incomunicabilità fra le posizioni della giurisprudenza di legittimità e quelle della giurisprudenza di merito.

1. Premessa.

Un'osservazione preliminare all'esposizione dei risultati che si possono ricavare dallo studio della giurisprudenza in tema di gruppi d'impresa e diritto del lavoro si sostanzia nella presa d'atto che la distanza che separa i giudici da un approdo certo, in termini di consolidamento di indirizzi interpretativi, è misurata da un'evidente "perplexità" terminologica, dunque definitoria, nei confronti di quello che è null'altro, nella sua essenza, che un particolare modo di atteggiarsi dell'organizzazione di impresa.

Da un lato, si tratta dunque di un terreno favorevole ad approfondite indagini da parte di chi analizza il fenomeno dal punto di vista economico, mentre sotto il profilo dell'analisi giuridica le difficoltà dello studioso si manifestano — a partire dalla sintomatica sottovalutazione della varietà delle forme attuative del fenomeno stesso — proprio in una sedimentata quanto incerta traduzione lessicale della fattispecie: traduzione che spazia dal "gruppo d'impresa", all'"impresa di gruppo", al "collegamento societario".

L'accennata molteplicità terminologica potrebbe essere in realtà il sintomo della consapevolezza, da parte dell'interprete, della complessità degli strumenti adottati dall'impresa nel rimodellare la propria azione sul mercato nei confronti della concorrenza, ma anche e soprattutto, per quel che ci riguarda, in relazione alle norme dell'ordinamento giuridico del lavoro, poiché col "collegamento societario" "si realizza un obiettivo implicito di deregolazione" (Veneziani, 1991, p. 77) verso l'apparato normativo del diritto del lavoro. All'opposto, potrebbe sorgere il dubbio che l'eclettismo terminologico rifletta la difficoltà di 'catturare' in modo soddisfacente la forma giuridica di una realtà economica che per varietà di scopi si organizza secondo una varietà di moduli atti a conferirle flessibilità.

Appare accettabile questa seconda interpretazione dell'atteggiamento dei giudici, ma più in generale del giuslavorista, dal momento che, in questo caso ad essere spiazzato prima ancora dell'interprete è lo stesso diritto del lavoro: vale a dire che l'organizzazione in forma di gruppo dell'impresa si rivela idonea ad occultare, rispetto a forme d'organizzazione tradizionali, il destinatario passivo delle norme di tutela di questo settore dell'ordinamento e cioè l'effettivo datore di lavoro; detto in altri termini, si verifica la difficoltà di sovrapporre l'immagine del datore di lavoro effettivo con quella di impresa-persona giuridica (Vardaro, 1988).

Insomma, sembra di poter descrivere la situazione nei termini per cui un intero settore dell'ordinamento giuridico, deputato alla regolazione degli squilibri indotti dallo svolgersi

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**
Luca Guaglione

concreto dei rapporti di produzione, viene a trovarsi in una situazione di *impasse* rispetto a una delle forme nuove di cui quegli stessi rapporti si rivestono. Infatti, ci si trova in un terreno in cui la libertà costituzionale di iniziativa economica *ex art. 41, 1° comma*, appare quale referente privilegiato. La norma si impone, innanzitutto, quale cardine sul quale si impernia la legittimità dei modelli autoorganizzatori d'impresa e d'altro canto fa sì che questi ultimi vadano collocati in una zona 'originariamente' neutra per l'ordinamento lavoristico, così da lasciare al diritto del lavoro la sola valutazione degli effetti (eventualmente) valutabili in termini di illiceità di modi di operare 'in sé' leciti: il giuslavorista può così aggredire solamente la coda di un fenomeno, la cui pericolosità (peraltro unanimemente avvertita) risiede altrove, in un precedente processo decisionale che si colloca al di fuori dell'area di influenza del diritto del lavoro. Viene quindi di nuovo in luce, in questo caso, un luogo tipico del diritto del lavoro: l'adozione (o, a volte, la rielaborazione/adattamento) di tecniche di tutela in favore del lavoratore, a fronte di una zona appartenente allo svolgimento di poteri originari dell'imprenditore; l'anomalia' di questa fattispecie — che rischia di instaurare una frattura nel procedimento logico di accostamento al problema — sta nel fatto che qui l'opera di definizione delle tecniche di tutela precede quella di individuazione del destinatario passivo delle stesse: il rischio è cioè quello che la volontà, non importa ora se supportata da motivazioni condivisibili, di applicare determinati effetti propri della disciplina lavoristica induca a ritagliare una fattispecie *ad hoc* che dell'applicazione di quegli effetti costituisce il presupposto.

Dall'uscita del primo rilevante contributo monografico in materia (Branca, 1965) fino a oggi, si può comunque notare, in giurisprudenza e dottrina, un assestamento consistente di temi e contenuti tale da rendere relativamente semplice una veloce ricognizione dei luoghi più frequentati dal diritto del lavoro nel momento in cui affronta i problemi posti dall'impresa di gruppo.

Innanzitutto un accostamento scontato nella letteratura e nella giurisprudenza giuslavoristiche (di legittimità, ma anche di merito) alle problematiche poste dal rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo descrive le potenzialità elusive della normativa di tutela del lavoratore dipendente insite nell'adozione dell'organizzazione dell'impresa in forma di gruppo.

In via di richiamo rituale e parziale, in quanto non è questo l'oggetto del presente lavoro, si possono ricordare i problemi riguardanti il frazionamento dell'anzianità derivante dalla mobilità del lavoratore all'interno delle diverse società facenti parte del gruppo; la mobilità endogruppo e il suo eventuale assoggettamento alla regola dettata in tema di trasferimento dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori; la possibilità che la costituzione di diverse società valga ad aggirare normative per la cui applicazione sia richiesta una minima dimensione d'impresa (o unità produttiva); l'inapplicabilità della normativa statutaria sui diritti sindacali e il frazionamento dell'interesse collettivo con conseguente freno al dispiegarsi dell'azione sindacale. (Su questi temi si vedano comunque per tutti i contributi di De Simone e Tinti, contenuti in questo numero della Rivista).

Altro tema caposaldo delle elaborazioni in materia è quello della duplicità dei piani di lettura del fenomeno in esame: uno meramente economico e uno giuridico. E mentre il primo permetterebbe una considerazione unitaria del gruppo d'impresa, soggetto unico esprimendosi però in una varietà di articolazioni suscettibili di vita propria ma non autonoma dall'organismo complessivo; viceversa, sotto il punto di vista del diritto, lo stesso tipo di accostamento alla realtà dell'impresa di gruppo che permetterebbe l'imputazione unitaria dei rapporti di lavoro ad un organismo sovrasocietario (o alla *holding*), per quanto prospettato dalla giurisprudenza di merito, solleva più di una critica legata alla ritenuta impossibilità, nel nostro ordinamento, di superare il filtro della personalità giuridica e, in ultima analisi, dell'autonomia delle singole società facenti parte del gruppo.

Pur volendosi attenersi, in questa breve sintesi introduttiva, ad un accostamento meramente descrittivo nei confronti del tema, sembra comunque opportuno sottolineare che la rilevata netta separazione fra analisi giuridica e analisi economica dello stesso dato concreto non lascia pienamente convinti. Vale la pena riferire testualmente l'opinione di chi da lungo tempo, in generale e in particolare, poi, sull'argomento dei gruppi di società, sostiene la reciproca influenza esercitata dalla sfera economica su quella giuridica e viceversa. Sostiene Galgano (1986, 327 ma si veda anche Id., 1988) che se "la maggiore difficoltà che si incontra nell'affrontare i problemi giuridici dei gruppi di società sta nel comprendere come l'unità del gruppo si combini con la pluralità delle società che lo compongono" certamente "questa difficoltà non si supera ascrivendo unità e pluralità a campi diversi: qualificando l'unità del gruppo, secondo un diffuso luogo comune, come unità solo economica, di regola irrilevante

per il diritto; e predicando che il giurista deve limitarsi a prendere atto della giuridica scomposizione del gruppo in una pluralità di società, salvo che espresse norme di legge non diano eccezionalmente rilievo unitario al gruppo”; e se nell’economia aziendale “è di gran lunga prevalente l’opinione secondo la quale unitaria è, nel gruppo, l’impresa quantunque frazionata (...) in unità economiche relative dotate di indipendenza giuridica”, “è degno di nota che l’aziendalista si avvalga di categorie giuridiche per costruire il concetto economico di gruppo. Meno commendevole è, invece, che il giurista predichi la frattura fra realtà economica e realtà giuridica: tanto meno commendevole entro un sistema del diritto dell’impresa che il nostro codice ha voluto costruire (...) ‘secondo il metodo dell’economia’, ossia facendo corrispondere le categorie giuridiche a quelle dell’economia; un metodo che avrebbe dovuto rappresentare una direttiva anche per l’interprete”.

La lunga citazione è funzionale a gettare luce su consolidate coordinate ideologico-culturali che indirizzano l’interprete (e in particolare guidano la Corte di Cassazione) verso una sorta di paralizzante perplessità nella rappresentazione delle questioni in tema di gruppi; si tratta di un atteggiamento molto spesso traducesi nella fatalistica constatazione che il vuoto normativo che circonda il fenomeno dell’impresa a struttura complessa e la carenza di una definizione normativa del gruppo impediscono, in definitiva, il superamento dello schermo della persona giuridica e la considerazione unitaria dei rapporti di lavoro svolgentisi nell’ambito delle varie società collegate. Così che quando si vogliono riassumere le opposte posizioni — riconducendole nell’ambito di espressioni che sinteticamente descrivano i procedimenti ermeneutici adottati nella soluzione dei problemi lavoristici dei gruppi — si può attribuire alla tendenza interpretativa appena descritta l’etichetta di “formalismo”, laddove il diritto del lavoro avanzerebbe un’esigenza di effettività, richiedente una valutazione più attenta degli interessi in gioco in grado di scavalcare, quindi, lo schema della persona giuridica, il cui rispetto sarebbe connaturale a un diverso e più “formalistico” settore dell’ordinamento quale il diritto commerciale (per considerazioni di questo tipo si vedano in generale gli Atti del Convegno su Società collegate e rapporti di lavoro, 1988). Sembra logico dunque che a un certo punto, fra le tendenze estreme di “criminalizzazione” (dal punto di vista giuslavoristico) dei gruppi e quelle di ossequio alla tradizionale inattaccabilità del dogma della persona giuridica, emerga un tentativo più “empirico” e flessibile di lettura del fenomeno del gruppo nel suo complesso, disponibile a seconda dei casi ad avvalersi di frammenti normativi tratti dall’ordinamento lavoristico, come la legge 1369/60 in tema di intermediazione e disciplina del rapporto di lavoro negli appalti (Mazzotta, 1988, 365 ss.) o a ricorrere a figure non perfettamente delineate quale l’abuso della personalità giuridica (Galgano, 1988) o, ancora a istituti tipici del diritto privato come la frode alla legge (indicazioni in questo senso sono presenti nella giurisprudenza di Cassazione).

L’apprezzabile flessibilità insita in questo modo di accostare la materia può portare, ad avviso di chi scrive, alla soluzione soddisfacente di alcune fattispecie concrete, sospingendo l’interprete, in alcuni casi, all’indagine approfondita dei meccanismi di funzionamento concreto dei diversi modelli d’impresa a struttura complessa, contribuendo così alla necessaria ricostruzione di una tipologia del fenomeno. Certo è che rischia di rimanere così scoperto, in qualche misura, lo sforzo per una ricostruzione teorica dell’intera problematica che sia più solida e capace di dare stabilità di orientamenti alla giurisprudenza.

Va esplicitata, in collegamento a quanto appena detto, un’ultima osservazione a carattere di premessa per rilevare che disegnare, come talvolta autorevolmente prospettato in dottrina (Ruffolo, 1979, 386; Rudan, 1991, 118 ss.; e, nella prospettiva dell’applicabilità della legge 1369/60, Mazzotta, 1988, 366 ss.) una cornice di fondo in cui vengano situati veri gruppi e pseudo-gruppi travestiti da gruppo genuino, oppure prospettare una patologia di gruppo opposta al gruppo fisiologico, sprona, ancora una volta, all’osservazione più penetrante del concreto funzionamento della singola fattispecie di collegamento societario, ma è un’operazione che si affida in misura troppo spiccata alla sensibilità dell’interprete nel ricostruire le vicende del rapporto di lavoro nel gruppo, rafforzando, in ultima analisi, i rischi di adesione ad un procedimento induttivo nella decisione del caso concreto.

Non è questa la sede per esprimere valutazioni su tale procedimento, in ordine alla sua capacità di governo dei reali rapporti di produzione, nel momento in cui l’ordinamento giuridico mostra di astenersi da una loro puntuale regolamentazione; ma sembra evidente che per ricostruire la realtà sulla base di una distinzione fra patologia e fisiologia del gruppo, l’interprete dovrà fare ricorso a indici concreti di rilevazione, selezionati sulla base di una preconstituita idea di ciò che possa essere classificato patologico o, viceversa, genuino

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**
Luca Guaglione

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**

Luca Guaglione

riconducendo in buona misura il problema ai termini iniziali dell'individuazione della nozione dell'impresa a struttura complessa (1).

2. Rilevanza metodologica della individuazione della nozione di gruppo sulla problematica giuslavoristica.

Con questo lavoro non ci si propone, programmaticamente, di offrire una visione completa delle singole questioni afferenti al rapporto di lavoro nei gruppi societari. Il tentativo è invece quello di gettare uno sguardo, per quanto possibile critico, sui percorsi interpretativi della giurisprudenza di legittimità e di merito, appuntando l'attenzione sul particolare profilo della nozione di "gruppo": più specificamente è sembrato opportuno valutare il grado di consapevolezza e approfondimento, da parte dei giudici, nell'analisi del concreto atteggiarsi del fenomeno economico su cui si innestano le problematiche giuslavoristiche. La questione sembra dotata di un notevole rilievo dal punto di vista metodologico, poiché è evidente che la sottovalutazione del dato reale degli stessi rapporti intercorrenti fra le imprese collegate (rapporti che possono investire una gamma di situazioni che vanno dal mero dominio di una sull'altra alla reciproca integrazione paritaria) rischia di indurre una accentuata astrattezza nelle decisioni del caso concreto e di fare apparire, quelli che vengono considerati consolidati orientamenti giurisprudenziali, come il frutto di una acritica adesione a massime sedimentate, di cui però non viene verificata la coerenza rispetto alle fattispecie concrete.

Vi è poi un'ulteriore implicazione che va tenuta presente. Si consideri che si suole rappresentare il complesso della produzione giudiziaria in tema di rapporto di lavoro nei gruppi, riducendolo a due opposte opinioni, così riassumibili. Si ritiene da una parte che ogni società del gruppo sia dotata di autonomia nei confronti delle altre società, siano esse la "società madre" o le "consorelle", in modo tale da impedire la riconduzione dei rapporti di lavoro a un unico centro di imputazione di interessi individuabile nel gruppo laddove invece l'opposto orientamento arriva al risultato contrario sul presupposto della necessità di "squarciare il velo della personalità giuridica". E tali orientamenti vengono in blocco rispettivamente attribuiti, l'uno, alla Corte di Cassazione e l'altro alla giurisprudenza di merito: si può ritenere che il grado di verità contenuto in questa raffigurazione sia in buona misura inficiato da un'eccessiva schematizzazione. Infatti si può verificare come all'interno delle due opposte tendenze interpretative convivano giudicati i cui percorsi argomentativi sono, proprio sul fondamento della presa in considerazione dell'intensità dei vincoli di collegamento societario, quantomeno frammentari, quando non contraddittori; così come d'altra parte la Corte di Cassazione è costretta in qualche caso a richiamare il giudice di merito al vaglio rigoroso, caso per caso, dell'applicabilità in concreto dei principi da essa stessa accolti.

Queste considerazioni conducono dunque a soffermarsi con maggiore attenzione a valutare se gli opposti orientamenti siano veramente dotati di una compattezza interna priva di incertezze o se, viceversa, si possano ricavare dalle motivazioni indizi dell'esistenza di posizioni più variegata e sfumate.

Preme allora, innanzitutto, ritornare sull'osservazione iniziale per cui l'analisi giuslavoristica è carente innanzitutto di omogeneità lessicale nel momento di individuazione della fattispecie; difficile pensare, stante l'essenzialità di un altissimo grado di formalizzazione linguistica necessario all'analisi giuridica, che ciò non nasconda la difficoltà nell'organizzare in maniera sufficientemente coerente i dati di una realtà fattuale in grado di riprodursi in forme

note

(1) La sensazione provata dal punto di osservazione del giurista, di trovarsi su una "falsa pista" cedendo alla tentazione di distinguere fra gruppo vero e pseudo-gruppo è avvalorata dall'analisi di chi si occupa del fenomeno sotto il profilo economico. Per Rullani, *Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell'anomalia*, in *Gruppi di imprese e nuove regole*, Milano, 1991, 134, a partire dall'individuazione di "funzioni utili svolte dal gruppo nell'ordinamento societario, e contrapponendole ai "pericoli che la forma a gruppo comporta" può essere "tracciata teoricamente la distinzione tra fisiologia e patologia" e "si può immaginare che l'istituto del gruppo possa essere ricondotto a normalità, privato delle anomalie che oggi lo caratterizzano, limitandosi una migliore *normazione dell'area grigia* che separa la fisiologia dalla patologia, al fine di ampliare la prima disciplinando o eliminando la seconda.

Tuttavia questa strada è ben lungi dall'essere soddisfacente. Essa, intanto è difficile da praticare, identificando i singoli aspetti in cui la fisiologia si distingue dalla patologia. Ma non è solo una strada difficile: si tratta, in realtà, di una strada *impercorsibile sul piano teorico*, per il semplice fatto che la patologia, l'anomalia del gruppo, è insita nella sua funzione economica originaria, come è facile rendersi conto se i singoli problemi da normare vengono approfonditi".

molto diversificate: dunque è vero che, al momento, “il gruppo resta ancora concettualmente e politicamente un ‘orizzonte’ piuttosto che un punto di impatto preciso per la regolazione giuridica” (Treu, 1988, 665).

Un dato abbastanza sorprendente, a testimonianza di un certo immobilismo, o comunque di una notevole lentezza dell’evoluzione giurisprudenziale sul punto della messa a fuoco della stessa nozione e struttura del gruppo, è la mancanza di acquisizione delle sollecitazioni che giungono dal diritto commerciale.

Proprio da una recente sentenza della Cassazione, Sezione Civile (26 febbraio 1990, n. 1439, in *NGL*, 1990, 14), possono prendersi le mosse per misurare il divario che separa rispettivamente le analisi commercialistiche e lavoristiche.

La sentenza (che si pronuncia sulla natura imprenditoriale di una società capogruppo, al fine di riconoscerne l’assoggettabilità al fallimento) prende innanzitutto atto che

“l’indagine deve essere volta a valutare il fenomeno delle aggregazioni imprenditoriali, e si svolge, da una parte, nella scelta, tra i molteplici fenomeni che il sistema di aggregazione delle imprese ha assunto nella pratica economica, delle situazioni più aderenti al caso di specie; dall’altra di fronte alla mancanza di una generalizzata normativa del fenomeno di gruppo e dell’impresa capogruppo, nella necessità di individuare quelle norme che consentano, o no di qualificare il capo di un gruppo di imprese sociali sotto il profilo dello statuto dell’impresa”.

Questo conduce la Corte a sostenere la necessità di una valutazione approfondita del dato economico sottostante la ricostruzione giuridica. Così:

“la scienza economica, delle cui risultanze ci si può avvalere per descrivere il fenomeno, comunemente configura il gruppo come un’aggregazione di unità produttive, giuridicamente autonome, ma collegate sul piano organizzativo al fine di una migliore attuazione degli obiettivi perseguiti dal complesso. La direzione economica unitaria e l’autonomia formale delle imprese partecipanti al gruppo costituiscono momenti qualificanti del fenomeno. Con la direzione unitaria si consegue il risultato di imprimere unità di indirizzo e di azione alle diverse imprese aggregate; con l’autonomia formale si persegue il vantaggio di conferire all’organismo economico, unitariamente considerato, flessibilità strutturale e delimitazione dei rischi”.

È in tal modo possibile rilevare che il semplice collegamento societario e l’esistenza di un gruppo, non sono fenomeni perfettamente sovrapponibili, ma che anzi

“la direzione unitaria si differenzia dal semplice controllo, in quanto quest’ultimo costituisce una situazione potenziale di esercizio effettivo di detta potenzialità. Inoltre la direzione unitaria del gruppo, ancorché alla sua base vi sia il fenomeno del controllo, si evolve rispetto ad esso con una diversificazione qualitativa, se non altro perché il controllo è un fenomeno che può riguardare un’unica controllante e un’unica controllata, mentre la direzione unitaria del gruppo ha come caratteristica essenziale la pluralità delle controllate, coordinate dall’unica controllante in un’organizzazione complessa (dal punto di vista economico)”.

Le parti motive di questa sentenza evidenziate dal corsivo appaiono come i tratti più avanzati e consapevoli raggiunti dalla giurisprudenza in direzione di una congrua sistemazione di un fenomeno che, giova ripetere, è tutt’altro che unitario sotto il profilo effettuale (2).

Nello stesso tempo va però detto che alcune di queste suggestioni (o meglio, a volte solo il metodo, meno “dogmatico” e più empirico di accostamento al tema), riecheggiano già da qualche tempo nella giurisprudenza lavoristica, sia pure episodicamente, e in ordine sparso. Nella sentenza della Cassazione 17 gennaio 1977, n. 238 che fu definita “incidente di percorso”, viene definita la fattispecie concreta in controversia attraverso una via argomentativa per la quale

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**
Luca Guaglione

note

(2) Va aggiunto che la sentenza si propone con evidenza in posizione dialogante con certe acquisizioni dottrinali, il che talvolta avviene anche da parte dei giudici del lavoro. Segnatamente in questo caso, oltre alla ricostruzione complessiva, assume particolare rilievo il passo in cui si ammette che “se una società esercita una fase dell’attività svolta da altra società, l’oggetto della prima finisce per coincidere almeno parzialmente con quello della seconda; se poi la fase esercitata dalla *holding* si concretizza nel governo e nella direzione dell’attività operativa, finisce per esservi coincidenza tra l’oggetto dei due tipi di società”, ove si accoglie la concezione del gruppo come impresa unica, suddivisa in fasi di attività, ciascuna delle quali svolte da una società componente il gruppo stesso. Il richiamo è evidentemente a Galgano (1988), cit. Questo modo di concepire la struttura di gruppo dovrebbe direttamente condurre ad accogliere la terminologia di “impresa di gruppo” (v. Vardaro, cit.) dimostrandosi così allo stesso tempo come l’aderire all’uso dell’una o dell’altra terminologia, non sia questione meramente nominalistica.

La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica
Luca Guaglione

“devesi rilevare che la natura del comando è pur sempre da valutare relativamente alla intensità del collegamento giuridico ed economico esistente fra i due organismi aziendali — quello cioè che dispone il comando e quello a cui beneficio è effettuato — ed al dominio esercitato dall’una sull’altra impresa”,

così da stabilire che, nel caso, sussisteva in realtà, pur con la formale distinzione dei rapporti di lavoro, una continuità sostanziale dell’originario contratto di prestazione di opera con una fittizia successione dei mutamenti del soggetto datore di lavoro proprio in virtù della circostanza che

“la preminenza dell’impresa che assegna il dipendente ad un’altra, nonché il permanere immutato di tale posizione, dominante, comportano in realtà un tale legame da costituire fra le stesse un complesso unitario”

e ancora, la sentenza proseguiva individuando una serie di elementi unitari colleganti le società, nel “possesso da parte di una delle società delle azioni delle altre”; o nella “contemporanea esistenza delle due condizioni dello svolgimento di una attività coordinata e interdipendente, con unità di indirizzo produttivo e con ripartizione di compiti a questo diretti fra le società, nonché della unicità dei principi direttivi mediante l’identità dei dirigenti o dei titolari delle azioni sociali”.

A proposito di questo ultimo passaggio va detto che è certo la giurisprudenza di merito — spesso impegnata nell’opera di riconduzione all’impresa a struttura complessa, vista quale unitario centro di imputazione di interessi, dei rapporti svolgentisi nell’ambito delle varie società — a fornire criteri di indagine per svelare i profili effettivi attraverso i quali si esplicita il collegamento.

Ma la giurisprudenza di legittimità non sempre si mostra impermeabile alle ricostruzioni delle realtà societarie, così come vengono offerte dai giudici di merito, anche se tali risultati vengono per lo più acquisiti per negarne la rilevanza giuridica.

Grazie al filtro operato dalle sentenze delle Preture e dei Tribunali, nei percorsi argomentativi della Cassazione possiamo così leggere, ad esempio, che

“la personalità giuridica come non consente di riferire agli associati, invece che all’ente, l’attività da questo compiuta, così vieta di considerare l’ente assorbito in organismi più vasti, sol perché ad altri enti esso sia collegato da accordi, o da comunanza di interessi, o da rapporti di coordinazione e persino di subordinazione economica o amministrativa” (sentenza 650/1981).

Ancora, in Cassazione 18 aprile 1986, n. 2756, per una fattispecie di prestazione di attività in fasi successive alle dipendenze di una società per azioni e di un imprenditore individuale facente parte di tale società, viene ribadita l’attenzione prevalente verso l’eventuale esistenza di significativi profili funzionali e strutturali del collegamento societario, quando nel sancire il rinvio della controversia ad altro tribunale per l’approfondimento dell’indagine in fatto, viene indicata allo stesso la via della ricerca di

“un tale legame tra le due imprese da consentire di ritenere che si fosse costituito tra le stesse un complesso unitario, nell’ambito del quale, pur con la formale distinzione dei rapporti di lavoro, sussisteva in effetti una continuità sostanziale dell’originario contratto di prestazione d’opera con una fittizia successione del rapporto di lavoro: più soggetti aventi ciascuno autonoma personalità ma tesi a tutelare comuni interessi economici, possono essere considerati unitariamente, se non sotto il profilo giuridico, certamente sotto quello economico”.

L’articolazione in concreto dei possibili collegamenti viene ribadita con formula sintetica laddove si afferma che

“il collegamento strutturale e funzionale (oltre che societario) tra due o più imprese non consente di individuare un unico soggetto giuridico o un unico centro di imputazione di rapporto” (sentenza 7053, 23 agosto 1987).

3. L’individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica.

La prospettiva recepita nelle decisioni appena descritte, improntata, come è stato detto, a una filosofia di ‘relativismo giudiziario’, mantiene nell’ambito della produzione complessiva della Corte di Cassazione carattere rapsodico; e ne viene oltretutto individuato un limite nel fatto che essendo indirizzata “verso l’identificazione del requisito caratterizzante il modello

(...) o della funzione”, finisce per non individuare “i meccanismi con cui realizzare il collegamento o perseguire il fine” (Veneziani, cit., 86). Ma, giusta o ingenerosa che sia questa critica, a questa stessa giurisprudenza va ascritto il merito di costituire un punto di frattura nel presunto monolitismo delle decisioni della Cassazione. Si tratta solo di spiragli di apertura “metodologica” nell’affrontare il problema, posto che l’enunciazione finale del principio di diritto si traduce poi nella massima tralaticia dell’esigenza di rispetto e nell’insuperabilità della forma persona giuridica; va preso però atto che in alcune delle sentenze si avverte, proprio in virtù di un maggior approfondimento dell’osservazione del substrato economico delle fattispecie concrete, qualche problema di coerenza interna fra analisi fattuale e *decisum*. Ciò potrebbe, in tempi non troppo lunghi, riverberarsi nel contenuto delle decisioni, nel senso di un mutamento graduale e meditato o di una più accorta applicazione del principio di diritto puntualmente e tradizionalmente accolto.

Si possono citare recenti esempi a sostegno di quanto appena evidenziato: mi sembra si possa fare riferimento a Cassazione, 9 giugno 1989, n. 2819. La pronuncia ha come oggetto l’applicabilità del regime di stabilità reale del rapporto in ragione della contestata sussistenza del requisito dimensionale di cui all’art. 35 dello Statuto dei lavoratori; mentre il pretore aveva respinto la richiesta del lavoratore ricorrente di provare il carattere simulato dell’articolazione dell’impresa in più società collegate, rigettando di conseguenza il ricorso, viceversa, il tribunale oltre a ritenere ammissibile la richiesta del ricorrente, aveva stabilito la necessità di integrare il contraddittorio con la società controllante. La Corte a fronte delle prospettazioni del lavoratore in cui si fa presente la scissione di un’impresa originaria in più società collegate, il personale delle quali resta comunque reciprocamente fungibile ritiene **“evidente che tali deduzioni introducono sostanzialmente un thema decidendum diverso da quello della semplice insussistenza della giusta causa e bene ha fatto il Tribunale a considerare proposta una questione di interposizione fittizia nel rapporto di lavoro”**.

Quello che però preme di più mettere in luce è che la Corte, esplicitamente invita il giudice di merito a valutare i principi di diritto espressi dalla stessa Cassazione, non potendosi limitare a un’incorporazione supina e acritica degli stessi. Infatti la sentenza subito prosegue sostenendo che

“di fronte ad una prospettazione del genere (...) è del tutto non pertinente invocare la giurisprudenza di questa Corte, secondo la quale il collegamento economico funzionale tra imprese gestite da varie società di un medesimo gruppo, controllate da una società madre, non comporta il venir meno dell’autonomia delle singole società dotate di distinta soggettività giuridica e pertanto non è sufficiente di per sé solo a far ritenere che gli obblighi inerenti al rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra un lavoratore e una delle suddette società, si estendano alla società madre o ad altre società dello stesso gruppo”

Nella stessa direzione, ancora più esplicitamente, Cassazione, 3 novembre 1989, n. 4579 che, nell’esame di fattispecie analoga alla precedente, constatando che il giudice d’appello si era rifatto nella decisione al medesimo principio d’irrelevanza giuridica del fenomeno economico del collegamento, rileva che

“sarebbe stato auspicabile che il giudice d’appello — lungi dall’appagarsi del contenuto tralaticio di una massima — si fosse preoccupato di evidenziare i termini della delicata questione”.

4. Verifica dell’effettiva incomunicabilità fra le posizioni della giurisprudenza di legittimità e quelle della giurisprudenza di merito.

Queste ultime osservazioni offrono lo spunto per un’ulteriore considerazione. La Corte di Cassazione e la giurisprudenza di merito si trovano molto più spesso in posizione “dialogante” di quanto non sia dato desumere dalle schematizzazioni cui si è accennato in precedenza.

Innanzitutto, va sottolineato l’ormai costante ribadire, da parte della Corte di Cassazione, il principio secondo cui, sul presupposto che il collegamento di imprese può formare il substrato di operazioni, nell’ambito del gruppo, di elusione di precetti normativi e di diritti di terzi

“è necessario accertare — con l’uso degli ampi poteri che al giudice sono conferiti allo scopo di evidenziare e colpire il fine fraudolento di elusione di norme imperative poste a tutela di diritti indisponibili — le eventuali fattispecie simulatorie attraverso l’esame particolarmente penetrante dei comportamenti delle società collegate”.

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**
Luca Guaglione

**La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica**
Luca Guaglione

Una simile indicazione pare che possa condurre a una legittimazione della puntigliosa varietà dei parametri enucleati nella giurisprudenza di merito in vista della ricostruzione dell'effettivo funzionamento dei collegamenti societari, in vista, beninteso, di una *reductio ad unitatem* delle diverse realtà societarie. Naturalmente la diversità degli indici di rilevamento concretamente adottati dipenderà dalla peculiarità dei casi controversi; quindi, per quanto indubbiamente utile, un'opera di ricognizione e di elencazione dei casi concreti si pone fuori dagli scopi di questo scritto, rendendosi sufficiente il rinvio alle indicazioni che si possono rinvenire in altri contributi già pubblicati (3).

Basti qui riportare un esempio significativo del modo di procedere nell'indagine ricostruttiva della realtà dei casi di specie e delle conseguenze che ne vengono tratte sul piano giuridico.

Pretura Genova, 16 giugno 1983, in una fattispecie di licenziamento di un dipendente di un'impresa non soggetta al regime sanzionatorio *ex art. 18* dello Statuto dei lavoratori, sottolinea che

“al momento della costituzione (delle società collegate) il personale è sempre stato attinto, per intero, da quello facente capo alle società già esistenti; successivamente, si rilevano frequenti scambi (sotto forma di licenziamenti seguiti da riassunzioni o da trasferte) di personale, oltre a fuoriuscite ‘definitive’ ed a sporadiche assunzioni per così dire dall'esterno”

Per stabilire a seguito delle risultanze istruttorie che sussiste

“quindi, in definitiva, un servizio di amministrazione del personale affidato da tutte le convenute allo stesso consulente; un servizio amministrativo-finanziario effettuato da una delle società per tutto il gruppo: con una sorta di specializzazione, rispetto alla quale la reciproca fatturazione” assume la funzione di “creazione di ‘costi’ a carico di alcune tra le s.p.a., assicurando pertanto un ulteriore vantaggio (d'ordine fiscale) rispetto a quelli già derivanti dalla scissione dell'attività fra più soggetti d'imposta”

Sulla base poi di un'argomentata insussistenza di un vincolo di necessità tra i concetti di imprenditore *ex art. 2082* e quello di personalità giuridica e sul presupposto che “in certi assetti organizzativi si è in presenza di più società che non solo operano congiuntamente sul mercato come entità economica, ma che risultano essere l'una articolazione delle altre e ciascuna di esse parte di un'impresa”, la sentenza afferma che

“è da mettere in risalto il fatto che i concetti di impresa e di azienda sono definiti dalla legge che (...) detta requisiti minimi, desunti dalla realtà economica del fenomeno che descrive e disciplina: e così come una giurisprudenza cinquantennale ha rilevato esistere un ‘minimo’ di professionalità necessaria, assunto come discriminante tra l'imprenditore ed il non-imprenditore, parimenti è consentito, ed anzi occorre individuare il dato ‘minimo’ corrispondente, con riferimento all'elemento ‘attività organizzata’.

La ricerca di tale requisito, richiesto dalla norma e quindi, giuridicamente rilevante, dovrà poi fare i conti con la realtà economica delle cose, proprio per l'immediata assunzione da parte della norma, quale condizione per l'esistenza del dato giuridico ‘impresa’, del fenomeno economico sottostante”

L'accennato rapporto fra la nozione d'impresa contenuta nell'*art. 2082 c.c.* e quella prevista dall'*art. 2094* riecheggia anche in Cassazione, 3 novembre 1989, n. 4579, cit., secondo la quale — per affrontare il problema che il tradizionale orientamento della Cassazione porta ad emersione, vale a dire la frattura fra dato economico e valutazione giuridica del fenomeno dei gruppi — occorre rifarsi a una precedente sentenza della stessa Corte, la 957/88, ove sono state “meditatamente poste le premesse per una riconsiderazione del problema, legato alla nozione d'impresa, che l'*art. 2094 c.c.* non definisce ma presuppone”. Dunque, afferma la Cassazione 4579/89 che

“il collegamento che l'art. 2082 c.c. — che dell'impresa fornisce una definizione in senso soggettivo — se valido, al momento in cui le norme furono emanate, va oggi riesaminato alla stregua delle modificazioni legislative intervenute (i ‘frammenti’ puntualmente elencati nella pronuncia 957/88), le quali vanno valutate non già al fine di consentire all'interprete la ricostruzione di una disciplina organica e generale, ma di verificare se

(3) V. per tutti Veneziani, Rudan, cit., nonché la nota di Prestipino a Trib. Genova 3 aprile 1984; Pret. Roma 29 novembre 1983; Pret. Genova 16 giugno 1983 e Pret. Cagliari 18 marzo 1983, in *FI*, 1984, I, 2605.

ancora, o in quale misura, possa ritenersi sussistente il collegamento concettuale tra la norma che definisce la prestazione del lavoro subordinato 'nell'impresa' e quella che individua, soggettivamente, la figura dell'imprenditore"

La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica
Luca Guaglione

Lo spunto così offerto, rimane però tale, non spingendosi a valutarne i possibili effetti in termini di influenza del collegamento societario sulla valutazione dei requisiti dimensionali di cui all'art. 35 della L. 300/70. In altre parole la pronuncia, in un primo momento sembra adombrare la correttezza di quell'interpretazione secondo la quale il costante riferimento dello statuto dei lavoratori all'impresa (e non all'imprenditore) postula l'accoglimento del concetto di impresa-istituzione e il conseguente superamento dell'autonomia indotta dalla personalità giuridica (in dottrina Meliadoro, 1985; Belfiore, 1988 e in senso contrario Mazzotta, cit., 364). Successivamente però la decisione, in modo evidentemente incoerente con le premesse, rifluisce verso il percorso tradizionale costituito dalla necessità di individuare un intento fraudolento sotteso all'organizzazione d'impresa al fine di superare lo schermo della personalità giuridica.

Quel che invece più interessa è il rilievo, cui già si faceva riferimento in premessa, che il metodo seguito dalla giurisprudenza di merito si può accostare a quello seguito nel procedimento di individuazione della fattispecie lavoro subordinato (Mazzotta, cit., 364; Veneziani, cit., 91 ss). Anche in questo caso, pare innegabile, l'individuazione della fattispecie, nel percorso logico dei giudici, non è un *prius* rispetto all'individuazione degli effetti ad essa riconducibili, ma viene invece svolto il percorso opposto.

La critica alla correttezza del procedimento sul piano ermeneutico deve però qui, più che altrove, scontrarsi con la constatazione dell'assenza di un qualsiasi valido referente normativo descrittivo della fattispecie (e non invece, come nel caso della subordinazione, della inidoneità qualificatoria di un dato normativo, pure esistente, rispetto alla complessità dei rapporti produttivi): assenza che rende meritoria l'indagine giurisprudenziale, se non altro sotto il profilo dello sforzo ricostruttivo della realtà dell'organizzazione dell'impresa di gruppo.

È ovvio come questo ancora non significhi adesione ai risultati raggiunti, in termini di decisione delle controversie, da parte di un numero consistente dei giudici di merito; ancora più scontato sottolineare che non si auspica la supplenza di una nozione giurisprudenziale di "gruppo" nei confronti dell'inerzia del legislatore. Più semplicemente si vuole rilevare che l'atteggiamento di quei giudici che accedono a una ricostruzione critica dei reali rapporti di potere che presiedono al funzionamento del collegamento societario, per svelarne l'effettivo centro decisionale, se depurati da una logica a tutti i costi punitiva verso questo modello d'organizzazione d'impresa, da un lato costituisce una via necessitata per i motivi sopra accennati; dall'altro rende possibile una più meditata applicazione degli strumenti di tutela del lavoratore offerti dall'ordinamento nelle varie ipotesi che concretamente si realizzano nella realtà produttiva.

Soprattutto non sembra che sempre e comunque la conseguenza necessaria dell'"ostinazione con cui la giurisprudenza di merito persegue l'obiettivo di far riemergere la realtà dell'unicità del gruppo attraverso l'individuazione di indici empirici di riconoscimento" possa "solo condurre ad un irrigidimento e ad una sclerotizzazione dell'atteggiamento del giudice di legittimità" (così Mazzotta, 362).

In realtà, pare di potere affermare che la più recente giurisprudenza della Cassazione, anche laddove ribadisce l'orientamento a non considerare rilevante in termini giuridici la posizione del lavoratore all'interno dell'impresa di gruppo, non sempre si accontenta di trincerarsi dietro l'insuperabilità dello schermo della personalità giuridica.

Esempio significativo di questa tendenza è Cassazione 5 aprile 1990, n. 2331 la quale riporta affermazioni che, pur impregnate di un sapore pesantemente "ideologico", dimostrano che una lettura attenta delle motivazioni rivela un panorama più frastagliato di quel che sarebbe dato credere sulla base della sola visione delle massime. Merita riportarne qualche passaggio atto a mostrare la diversità del piano argomentativo rispetto alle massime più consolidate; afferma dunque la sentenza (la cui fattispecie concreta verteva su un caso di licenziamento per cessazione di attività produttiva di un'impresa inserita in un'organizzazione di gruppo): *"nel caso presente, il giudice a quo si è trovato in presenza di una delle tante e svariate forme di collaborazione imprenditoriale che secondo le leggi e l'economia del mercato, costituiscono oggi il substrato dell'apparato produttivo e commerciale di ciascuna nazione, e come tali sono tutelate dalle leggi concernenti la disciplina economica delle società più avanzate.*

La nostra legislazione economico-finanziaria, infatti, già da gran tempo ha preso in considerazione tale fenomeno di associazione economica tra imprenditori, ed ha dato ad

La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica
Luca Guaglione

esso tutela conveniente in tema di finanziamenti industriali, di salvaguardie produttive e di agevolazioni fiscali, onde assicurare, da un lato, l'espansione del mercato del lavoro mediante il mantenimento dei posti già occupati, e molto spesso posti in forse dalle crisi inevitabili e ricorrenti di un mercato internazionale aperto, e dall'altro, l'incentivazione agli investimenti produttivi in vista di una sempre maggiore espansione dell'economia quale fattore di benessere produttivo e di ricchezza generalizzata".

E interpretando i frammenti normativi che prendono in considerazione il gruppo sostiene che:

"il fenomeno economico ha suscitato la regola finanziaria idonea a tutelare il capitale nella sua espressione di divenire industriale a fini produttivi e di occupazione, senza intaccare però, quella che è la genesi del contratto di lavoro di cui all'art. 2094, là dove il lavoratore in tanto è subordinato in quanto si obbliga a collaborare nell'impresa, cioè in quel centro specifico d'imputazione d'interessi e di spesa la cui personalità giuridica definita legittima la stipulazione del sinallagma.

In sostanza, anche nel mondo del lavoro e delle relazioni industriali unico è l'imprenditore e molteplici sono gli interessi suoi, senza che questi interferiscano di per sé, con conseguenze ultrattive, sull'organizzazione d'impresa".

E in relazione alla norma di cui al 13° comma dell'art. 3 della L. 12 agosto 1975, n. 675 la Corte rivela in termini ancor più netti, lo sbilanciamento verso un'interpretazione "politica" del fenomeno dei gruppi nel suo complesso:

"anche tale norma non sposta nulla in ordine alla disciplina del contratto di lavoro, il quale viene di volta in volta stipulato tra il singolo lavoratore che lo assume iure proprio, quale soggetto giuridico distinto ed individuato, perché gli interessi del datore di lavoro riguardo alla sua appartenenza a gruppi imprenditoriali, esorbitano dalla sfera di competenza del sinallagma giuslavoristico e concernono il mezzo stesso di salvaguardia e di espansione del capitale e dell'impresa sulla cui libertà di determinazione l'art. 41 Cost. non lascia dubbio alcuno".

E ancora, per finire:

"l'interesse dei lavoratori, dunque con riguardo al fenomeno della concentrazione delle imprese, è soltanto mediato e giuspubblicistico, e può essere definito soltanto come un interesse semplice alla buona gestione dell'impresa, in funzione della salvaguardia del diritto al lavoro e dell'espansione del mercato della manodopera come principio di bene comune".

In conclusione sembra si possa ben constatare, alla luce dei passaggi delle sentenze che si è ritenuto evidenziare, come le opposte tendenze giurisprudenziali siano in realtà dotate di una certa ricchezza di sfumature argomentative che rendono poco affidabile la rappresentazione, comunemente prospettata, dell'esistenza di tendenze quasi immutabili, ingessate in schemi precostituiti. Si tratta di una rappresentazione, che se pure in qualche misura prossima al vero, trascura quegli spazi di riflessione più approfondita, spesso scaturenti dall'attenzione verso gli esiti della produzione dottrinale.

E in quelle aree di approfondimento descrittivo della realtà fattuale ritagliate a fatica dalla giurisprudenza, risiede la chiave di volta per l'applicazione dei diversi rimedi individuati appunto in sede dottrinale, che soli, ad oggi, possono costituire una soluzione, parziale ma normativamente fondata, nei confronti degli attentati arrecati al diritto da un modello di organizzazione non nuovo, ma in continua evoluzione.

In questa direzione si può fare riferimento a Pretura di Padova, 21 ottobre 1988 (il caso di specie era ancora una volta un licenziamento operato da società, al di sotto dei limiti dimensionali previsti dalle relative norme di tutela). La sentenza si indirizza decisamente verso un'interpretazione richiamante l'applicabilità della legge 1369/1960 quando afferma che:

"si deve rilevare che un primo elemento che caratterizza l'impresa in quanto struttura produttiva autonoma è da un lato la possibilità concreta di attingere le proprie fonti di reddito da una pluralità di soggetti giuridici e quindi di operare in modo libero e concorrenziale sul mercato, al limite interrompendo i rapporti economici che non siano ritenuti economicamente redditizi; dall'altro è l'elaborazione autonoma della propria strategia produttiva, con la creazione di beni collocabili autonomamente sul mercato e non esclusivamente presso una sola committente e per giunta solo in funzione degli ordini che da questa sola ha ricevuto.

Al contrario, tutte le volte in cui una struttura produttiva (...) opera nell'interesse di una sola impresa e quando — soprattutto — non produce autonomamente un prodotto collocabile presso l'uno o l'altro dei soggetti che fanno parte del mercato, ma si limita a compiere lavori od operazioni che costituiscono null'altro che una fase del processo produttivo di un'impresa è da ritenere che in realtà tale struttura, anche se formalmente intestata a persona fisica diversa dalla titolare dell'impresa alla quale offre la propria collaborazione, deve essere ritenuta parte integrante della stessa impresa”.

La nozione di gruppo
nella giurisprudenza
lavoristica
Luca Guaglione

Il fatto che la sentenza, pur a fronte di queste considerazioni, non fondi la decisione sull'applicazione della legge in tema di intermediazione e appalti, ma, in virtù di una individuata “unicità d'impresa”, acceda al principio di cumulabilità dei dipendenti delle società collegate, riconduce ancora una volta, da un lato, a segnalare le contraddizioni interne ai vari filoni giurisprudenziali e, dall'altro, a prendere atto delle fratture interne all'*iter* logico di singole decisioni che, incongruamente, si fermano alla inerziale riproposizione di massime tralatizie.

Belfiore (1988), *Impresa di gruppo e rapporto di lavoro*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, Atti del Convegno organizzato dal centro studi D. Napoletano, Genova 28-29 novembre 1986, Milano, Giuffrè.

Branca (Giorgio) (1965), *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, Milano, Giuffrè.

Galgano (1986), *Qual è l'oggetto della società holding*, in *CI*, p. 327.

Galgano (1988), *Unità e pluralità di imprese e gruppi di società*, in *Collegamento di società e rapporti di lavoro*, cit.

Mazzotta (1988), *Divide et impera: il diritto del lavoro e i gruppi di imprese*, in *LD*, pp. 366 ss.

Meliadò (1985), *La teoria dell'impresa nel diritto del*

lavoro (itinerari interpretativi e usi giurisprudenziali) in *RGL*, I, pp. 71 ss.

Rudan (1991), *La giurisprudenza lavoristica sui gruppi d'impresa*, in *Gruppi di imprese e nuove regole*, Atti del Seminario tenutosi a Urbino il 1° dicembre 1989, pp. 117 ss., Milano, Angeli.

Ruffolo (1979), *Intervento* alla Tavola rotonda su “Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro”, in *RGL*, I, pp. 385 ss.

Treu (1988), *Gruppi di imprese e relazioni industriali*, in *DLRI*, pp. 672 ss.

Vardaro (1988), *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, pp. 211 ss.

Veneziani (1991), *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Gruppi di imprese e nuove regole*, cit., pp. 75 ss.

Bibliografia

Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale

Alberto Dal Ferro ()*

Sommario

1. Premessa. 2. Divieto di discriminazione fra uomini e donne in materia di lavoro. 3. Responsabilità penale oggettiva del datore di lavoro. 4. Inadempimenti degli Stati membri.

1. Premessa.

Questa rubrica si propone di segnalare le più importanti sentenze della Corte di giustizia delle Comunità Europee in materia di politica sociale con particolare riguardo a quelle che più da vicino interessano la problematica aziendale.

Durante l'anno 1990 sono state emanate alcune sentenze di notevole importanza riguardanti il divieto di discriminazione anche indiretta fra uomini e donne derivante dal principio di parità di retribuzione e di trattamento sancito dal Trattato stesso (art. 119).

La Corte ha inoltre fornito preziose indicazioni in ordine alle sanzioni che gli Stati membri devono prevedere per i casi di violazione del diritto comunitario, con particolare riguardo alla responsabilità penale del datore di lavoro per fatto del dipendente.

Per quanto riguarda l'inadempimento degli Stati rispetto all'obbligo di recepimento delle direttive si ricorda in particolare una sentenza di condanna della Grecia per la mancata attuazione della direttiva 80/987 CEE sulla tutela dei diritti dei lavoratori dipendenti in caso di insolvenza dell'imprenditore; lo Stato ellenico si affianca così all'Italia sul "libro nero" dei trasgressori degli obblighi derivanti dalla direttiva in questione.

Da ultimo meritano di essere rilevate le ennesime condanne dell'Italia per mancato recepimento di una direttiva: si tratta della direttiva 83/477 CEE sulla tutela dei lavoratori contro i rischi connessi ad un'esposizione all'amianto durante il lavoro e della direttiva 83/513 concernente i valori limite agli obiettivi di qualità per gli scarichi di cadmio.

2. Divieto di discriminazione fra uomini e donne (1) in materia di lavoro.

Sentenza del 17 maggio 1990, Douglas Harvey Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group in causa C-262/88 (domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dalla Court of Appeal di Londra). Giudice relatore G.F. Mancini.

(*) L'autore ringrazia per la collaborazione e supervisione prestate l'Avvocato Enrico Traversa del servizio giuridico della Commissione CEE.

(1) Le sentenze della Corte di giustizia vengono emanate simultaneamente nella lingua processuale ed in francese. La traduzione nelle altre lingue ufficiali della Comunità viene effettuata in un secondo momento. Nessuna delle sentenze qui di seguito esaminate è già stata tradotta in italiano (salvo ovviamente quella in cui l'italiano era lingua di procedura). Per questo motivo le statuizioni della Corte non vengono mai citate letteralmente, ma riportate in traduzione libera tratta dal testo francese.

note

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

La sentenza in questione riveste un notevole interesse giuridico e pratico al tempo stesso. La Corte ha qui inquadrato la nozione di "retribuzione" ai sensi dell'art. 119 del Trattato CEE precisando che in essa vanno ricomprese anche le pensioni versate da un regime previdenziale di diritto privato e nel contempo ha offerto un esempio di applicazione rigorosa del divieto di discriminazione fra uomo e donna disponendo che la parità di retribuzione deve essere assicurata con riguardo ai singoli elementi di cui essa è composta e non in base ad una valutazione di carattere globale della retribuzione stessa.

Nella fattispecie il Signor Douglas Harvey Barber, attore davanti al giudice nazionale, impiegato dalla Guardian Royal Exchange Assurance Group, era stato licenziato per "cause economiche" cioè, per motivi indipendenti dalla sua prestazione di lavoro, all'età di 52 anni. L'attore era affiliato ad un regime pensionistico aziendale di diritto privato finanziato dal solo imprenditore e sostitutivo del regime pensionistico generale di diritto pubblico, ma sullo stesso modellato. Il regime pensionistico privato conteneva una clausola in forza della quale il lavoratore licenziato per "cause economiche" aveva diritto ad una pensione *anticipata* nel caso in cui *al momento* del licenziamento avesse raggiunto l'età di 55 anni se uomo o di 50 se donna. Tale differenza di età fra i due sessi riguardava anche l'età pensionabile (pensione normale, cioè non anticipata) e riproduceva, in termini più favorevoli ai prestatori di lavoro (2), la differenza di età prevista nel regime nazionale pubblico. Qualora il lavoratore fosse stato licenziato per cause economiche *prima* del raggiungimento dell'età fissata per la pensione anticipata egli avrebbe avuto diritto alla pensione al compimento dei 62 anni se uomo e dei 57 se donna.

La prima domanda posta dal giudice nazionale era diretta a chiarire se tale pensione anticipata rientrasse nella nozione di "retribuzione" di cui all'art. 119 del Trattato CEE (3) ed alla direttiva 75/117 CEE sulla parità di retribuzioni (direttiva del Consiglio del 10 febbraio 1975 in G.U.C.E. 1975 obbligatoriamente disposte a favore di categorie generali di lavoratori con esclusione di qualsiasi contrattazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata.

Fra tali erogazioni non rientrano certamente, ha concluso la Corte, le pensioni anticipate quali quella della presente fattispecie: si tratta infatti di pensioni erogate dal singolo datore di lavoro, nell'ambito di un determinato rapporto di lavoro frutto di un accordo collettivo fra lavoratori e datore di lavoro e che assicurano tra l'altro al prestatore di lavoro vantaggi particolari. Queste pensioni costituiscono pertanto a pieno titolo una componente della retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

Tali precisazioni della Corte sono particolarmente importanti: l'art. 119 del Trattato infatti non ammette alcuna possibilità di deroga al principio di parità di retribuzione fra uomini e donne ed è direttamente applicabile anche nei confronti dei datori di lavoro privati (effetto diretto orizzontale).

Deroghe al principio di parità fra uomo e donna sono invece ammesse dalle cinque vigenti direttive in materia di parità di trattamento fra uomini e donne (4). Le direttive, inoltre ancora non godono di tale effetto diretto orizzontale (cfr. sent. Marshall in causa 152/84, Racc. 1986, p. 723).

Ne consegue che le deroghe previste nella direttiva 75/117/CEE (parità di retribuzione) e

note

(2) L'età della pensione normale cioè non anticipata era infatti fissata dal regime privato a cui il Signor Barber era sottoposto in 62 anni per gli uomini e 57 per le donne in luogo dei rispettivi 65 anni e 62 anni previsti dal regime nazionale pubblico.

(3) L'art. 119 del Trattato stabilisce che: "Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

(4) E cioè oltre le menzionate direttive 75/117 e 76/207, la direttiva sulla parità di trattamento fra uomo e donna in materia di sicurezza sociale — regimi legali obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio n. 79/7 CEE del 19 dicembre 1978 in GUCE 1979 L. n. 6 p. 24); la direttiva sulla parità di trattamento fra uomo e donna in materia di sicurezza sociale integrativa (o sostitutiva) (direttiva del Consiglio n. 86/378/CEE del 24 luglio 1966 L. n. 285 p. 40); la direttiva sulla parità di trattamento fra uomo e donna in materia di esercizio di attività di lavoro autonomo (direttiva del Consiglio n. 86/613/CEE del 11 dicembre 1986 in GUCE 1986 L. n. 359 p. 29).

86/378/CEE (parità di trattamento nei regimi integrativi di sicurezza sociale GUCE L. n. 225 p. 40) si prospettano invalide e quindi non applicabili in quanto contrarie ad una norma fondamentale del Trattato, l'art. 119, che non ammette alcuna eccezione al principio di parità. La sentenza in esame abbandona dunque la via intrapresa della precedente sentenza Burton (causa 19/81 Racc. 1982 p. 555) in cui la Corte aveva considerato ammissibile una certa differenza d'età fra uomo e donna ai fini dell'ottenimento di una pensione integrativa (o sostitutiva di quella legale).

La sentenza Bilka (causa 170/84 in Racc. 1986 p. 1607) in cui la Corte aveva statuito che una pensione integrativa aziendale finanziata dal datore di lavoro, rientrava nella nozione di remunerazione *ex art. 119 del Trattato CEE*, viene invece confermata dalla sentenza Barber in esame.

In linea con la precedente sentenza del 17 ottobre 1989 in causa 109/88 Danfoss (Racc. p. 3220) la Corte ha inoltre precisato che per verificare il rispetto del principio della parità di retribuzione, è necessario analizzare *ciascun elemento* della stessa quale effettivamente corrisposta ai lavoratori di sesso maschile o femminile: secondo la Corte, una valutazione di carattere complessivo, compiuta cioè sull'insieme dei vantaggi di varia natura accordati ai lavoratori di sesso maschile o femminile, si presenta estremamente difficile e rischia di limitare la portata dell'art. 119 del Trattato (sentenza punto 34).

Un altro aspetto particolarmente importante che emerge dalla pronuncia Barber è la limitazione degli effetti della sentenza nel tempo.

Le sentenze interpretative della Corte di giustizia producono i loro effetti *ex tunc*, tuttavia in casi eccezionali, tenuto conto delle gravi difficoltà che potrebbero essere provocate dalla retroattività della sentenza, la Corte può limitarne gli effetti nel tempo, nel senso di rendere applicabile il principio interpretativo annunciato dalla Corte solo ai rapporti giuridici costituiti successivamente all'emanazione della sentenza stessa, con l'ovvia eccezione del rapporto di cui al giudizio *a quo*.

Nel caso in questione la Corte ha ritenuto che la portata della sentenza fosse tale per cui, se fatta valere retroattivamente, essa avrebbe comportato il rischio di sconvolgere gli equilibri finanziari degli organismi pensionistici privati (sent. punto 44). Il giudice comunitario ha pertanto limitato *ex nunc* gli effetti della sentenza, riconoscendo tuttavia agli interessati i quali avessero tempestivamente salvaguardato i loro diritti utilizzando i mezzi di ricorso latamente intesi previsti dal diritto nazionale, la possibilità di far valere i loro diritti anche retroattivamente (sent. *ibidem*). Questo almeno sembra il significato dell'eccezione espressamente prevista nel suddetto punto della sentenza.

Va tuttavia osservato che le espressioni usate dalla Corte non consentono di stabilire con chiarezza *come*, ovvero con quali modalità — tecnico — attuariali, nella fattispecie possono essere concretamente limitati nel tempo gli effetti della sentenza. Come è stato infatti giustamente osservato (Simon Honeyball, Josephine Shaw, commento alla sentenza Barber in *European Law Review* 1991 n. 2, p. 47-58, page 56) diverse interpretazioni delle affermazioni della Corte sembrano possibili.

Così, secondo una prima linea interpretativa, il principio di eguaglianza sancito dalla Corte si potrebbe applicare ai rapporti previdenziali per i quali il versamento dei contributi è iniziato dopo il 17 maggio 1990: ciò significherebbe in pratica che la sentenza comincerebbe a produrre effetti soltanto tra una quarantina d'anni.

Secondo un'altra linea interpretativa, il suddetto principio di eguaglianza dovrebbe applicarsi a tutte le pensioni maturate dopo il 17 maggio 1990 limitatamente ai soli contributi versati dopo il 17 maggio 1990 (soluzione che sembrerebbe più logica).

Una terza plausibile interpretazione vorrebbe il principio di eguaglianza applicato alle pensioni maturate dopo il 17 maggio 1990 in proporzione però a tutti i contributi già versati e non solo a quelli versati dopo il 17 maggio 1990.

Il problema poi si potrebbe riproporre con riferimento alle pensioni pagabili dopo il 17 maggio 1990 ma relativamente alle quali il beneficiario abbia già lasciato il posto di lavoro a quella data.

In conclusione non si può escludere che lo stesso giudice di rinvio (o la Commissione) presenti una (seconda) domanda di interpretazione della sentenza relativamente alla portata temporale della stessa (cfr. sentenza 15 gennaio 1986 41/84 causa "Pinna 1" Racc. p. 1 e sentenza 2 settembre 1989 in causa 359/87 "Pinna 2", Racc. p. 610, pure riguardanti una questione di diritto della sicurezza sociale).

La Corte ha espressamente ribadito che tale limitazione degli effetti temporali della

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

sentenza può essere disposta soltanto nella medesima sentenza che fornisca l'interpretazione richiesta dal giudice di rinvio.

Va ricordato che in un altro caso in materia di art. 119 del Trattato CEE la Corte aveva ugualmente limitato *ex nunc*, sempre facendo salvi i diritti di coloro che avevano agito tempestivamente sulla base delle norme processuali di diritto interno, gli effetti della sentenza interpretativa (sentenza del 8 aprile 1976 in causa 43/75 "Defrenne 2" Racc. p. 455).

Sentenza del 27 giugno 1990 nella causa C-33/89 Maria Kowalska c. Freie und Hansestadt Hamburg, domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dall'Arbeitsgericht Hamburg. Giudice relatore T.F. O'Higgins.

La sentenza rappresenta un passo importante sul cammino dell'estensione ai lavoratori a tempo parziale di tutti i diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo pieno (cfr. Gillian More in *European Law Review* 1991 n. 2, p. 58-64, p. (62)).

Nella causa in questione l'attrice davanti al nazionale era una lavoratrice dipendente a metà tempo (part-time) presso la città di Amburgo. Il rapporto di lavoro era disciplinato dalla convenzione collettiva degli agenti della funzione pubblica (Bundesangestelltentarifvertrag, in seguito BAT) in base alla quale in caso di cessazione del rapporto di lavoro per causa non imputabile al lavoratore (per es. limiti di età) solo i lavoratori a tempo pieno avevano diritto ad un'indennità di fine rapporto proporzionale al tempo di lavoro restato.

L'attrice, una volta raggiunti i limiti di età previsti dalla normativa convenzionale di cui sopra, veniva licenziata senza che le fosse erogata l'indennità proporzionale al tempo di lavoro sopra citata.

Il giudice nazionale adito, osservato che la percentuale di donne era notevolmente più elevata fra i dipendenti comunali a metà tempo che fra i dipendenti comunali a tempo pieno, chiedeva alla Corte di pronunciarsi sulla possibile esistenza di una discriminazione indiretta fra i lavoratori dei due sessi; qualora la Corte avesse accertato tale discriminazione, il giudice nazionale chiedeva quali conseguenze ne derivassero.

La Corte ha confermato e ripreso la sentenza Barber (v. supra specificamente punto 12 della sentenza) ed ha ribadito che l'indennità in questione faceva parte del concetto di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato in quanto forma di retribuzione differita alla quale il lavoratore ha diritto in ragione del suo impiego, che gli viene versata al momento della cessazione del rapporto di lavoro allo scopo di facilitare il suo adattamento alla nuova situazione in cui egli si trova.

La Corte ha inoltre richiamato la sentenza Defrenne (v. supra) per statuire che la proibizione di discriminazioni fra lavoratori dei due sessi in materia di retribuzione disposta dal suddetto articolo del Trattato produce effetti *erga omnes* e quindi non solo nei confronti di enti pubblici in senso lato, ma anche rispetto a qualsiasi contratto collettivo o contratto individuale di lavoro stipulato fra privati (c.d. effetto diretto orizzontale degli articoli del Trattato il cui precettivo si presenta direttamente applicabile).

Il punto centrale della sentenza Kowalska è l'affermazione (punto 13 della sentenza) secondo cui un contratto collettivo che permette ai datori di lavoro di mantenere una differenza di retribuzione, come quella sopra evidenziata, fra due categorie di lavoratori, vale a dire un'indennità proporzionale al tempo di lavoro corrisposta solamente ai lavoratori a tempo pieno ed non a quelli a metà tempo, conduce di fatto ad una discriminazione a detrimento delle donne rispetto agli uomini vietata dall'art. 119 del Trattato, nel caso in cui una percentuale sensibilmente più bassa di uomini risulti occupare impieghi a metà tempo. Tale differenziazione si potrebbe giustificare soltanto ove si fondasse su fattori oggettivi ed estranei a qualunque discriminazione basata sul sesso.

Spetta al giudice nazionale esaminare se ricorra una tale causa di giustificazione.

Le affermazioni della Corte sono precise e perfettamente allineate su quelle formulate nella sentenza Barber: il giudice comunitario ha ritenuto infatti che nel caso di una discriminazione indiretta come nella fattispecie, il gruppo sfavorito, cioè le donne, avesse diritto di vedersi applicato lo stesso trattamento riservato agli altri lavoratori più protetti; la parificazione della prestazione deve dunque essere effettuata al livello massimo e non al livello minimo, salva evidentemente la possibilità di ridisciplinare *ex novo* la prestazione stessa.

La Corte ha confermato inoltre l'invocabilità diretta dell'art. 119 del Trattato di fronte alle giurisdizioni nazionali.

Sentenza del 12 luglio 1990 in causa C-188/89 A. Foster e.a. c. British Gas PLC (Domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dalla House of Lords, Londra) Giudice relatore G.F. Mancini.

L'importanza della sentenza in questione risiede nell'individuazione delle nozioni di "Stato", ai sensi dell'art. 189, comma 3 del Trattato CEE, cioè del complesso degli enti nei confronti dei quali il privato può direttamente far valere le disposizioni di una direttiva sufficientemente precise ed incondizionate che non siano state correttamente attuate da uno Stato membro.

Si tratta del cosiddetto effetto verticale delle direttive, in forza del quale, secondo una costante giurisprudenza della Corte, il privato ha la possibilità di invocare nei confronti dello Stato le disposizioni di una direttiva che presentano i requisiti suddetti di precisione e incondizionatezza; è noto invece che, nonostante alcune recenti importanti aperture giurisprudenziali (v. in particolare sent. del 13 novembre 1990 in causa C-196/89 Marleasing S.A., non ancora pubblicata; v. inoltre sentenza Dekker *infra*), non è ancora stata riconosciuta dalla Corte l'efficacia "orizzontale" delle direttive, la possibilità cioè di invocare direttamente le disposizioni delle direttive inattuate anche nei confronti di altri privati, quali i datori di lavoro non rientranti nel settore pubblico in senso lato.

Nella causa in questione alcuni dipendenti della British Gas Corporation (BGC), ente cui la legge britannica attribuiva il compito di provvedere in regime di monopolio alla distribuzione del gas in Gran Bretagna (azienda pubblica sostituita dalla BGC Plc in seguito alla privatizzazione della vecchia BGC), erano stati licenziati al momento del compimento dell'età pensionabile fissata nel sistema previdenziale britannico a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini. Tali licenziamenti si inquadravano in una politica generale seguita dalla BGC consistente nel licenziare i dipendenti non appena avessero raggiunto l'età alla quale maturavano il diritto ad una pensione secondo la legislazione britannica (regime previdenziale *legale*).

Le parti concordavano sul fatto che il licenziamento fosse contrario all'art. 5 § 1 della direttiva 76/207 (5) così come interpretato dalla Corte nella sentenza Marshall (sent. del 26 febbraio 1986 in causa 152/84, Racc. p. 723). In forza di tale sentenza costituisce infatti una discriminazione fondata sul sesso vietata dall'art. 5 § 1 della direttiva 76/207 una prassi di un datore di lavoro che comporta il licenziamento sistematico di una donna per il solo motivo che essa ha raggiunto o superato l'età minima — diversa per gli uomini e per le donne — necessaria per acquisire il diritto a una pensione legale. In tale sentenza la Corte aveva inoltre dichiarato che tale disposizione della direttiva poteva essere invocata nei confronti di un'autorità pubblica agente in qualità di datore di lavoro al fine di escludere l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme.

Nella causa Foster il giudice nazionale chiedeva in sostanza alla Corte di giustizia di indicargli se un'organismo come la BGC *ante* privatizzazione potesse o meno farsi rientrare nella nozione di "Stato" nei confronti del quale potevano essere fatte valere le disposizioni della direttiva risultanti, come l'art. 5 § 1 sopra citato, non correttamente attuate.

Nelle proprie osservazioni scritte la Commissione, pur senza pronunciarsi apertamente sul problema specifico, aveva proposto alla Corte due criteri di massima per identificare gli enti rientranti in tale nozione di Stato *ex art.* 189 del Trattato: il criterio del controllo da parte dello Stato sull'ente in questione e quello della natura pubblica della funzione esercitata dall'ente stesso.

La Corte sembra aver optato per una soluzione intermedia che mutua elementi dell'una o dell'altra delle tesi proposte dalla Commissione.

Essa ha dichiarato infatti che i privati possono senz'altro invocare gli effetti diretti di una direttiva nei confronti degli organismi che, indipendentemente dalla loro forma giuridica, sono stati incaricati, in virtù di un atto della pubblica autorità, di svolgere sotto il controllo di quest'ultima un servizio di interesse pubblico e che dispongono, a tale fine, di poteri speciali ("special powers" nella versione inglese, lingua processuale, e "pouvoir exorbitants" nella versione in lingua francese) rispetto alle norme ordinariamente applicabili nei rapporti fra privati (sent. punto 20).

La formulazione usata dalla Corte esclude senz'altro un'interpretazione restrittiva della nozione di pubblica autorità ai fini dell'invocabilità dell'effetto diretto "verticale" di una direttiva: sembra piuttosto che la preoccupazione principale del giudice comunitario sia stata quella di riconoscere che, nella fattispecie, l'effetto diretto dell'art. 5 della direttiva 76/207 CEE poteva senz'altro essere fatto valere nei confronti della BGC. In sostanza la

(5) L'art. 5 § 1 della direttiva 76/207 così recita: "L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

Corte ha offerto una definizione che si adatta perfettamente al caso specifico, fornendo al giudice nazionale la certezza della invocabilità della direttiva nei confronti della “corporation” in questione. È la soluzione, che la Commissione stessa, in ultima analisi, aveva proposto.

Non appare invece di immediata comprensione il concetto di “poteri speciali” rispetto alle norme applicabili nei rapporti fra privati, di cui dovrebbe essere dotato l’ente nei confronti del quale risulta invocabile la direttiva. Sembra che la Corte si sia qui riferita ai poteri di natura pubblicistica di cui godeva la BGC che operava in situazione di monopolio: si trattava infatti di una persona giuridica di diritto pubblico. I componenti dell’organo direzionale erano nominati dal competente segretario di Stato il quale aveva il potere di impartire dalla BGC sia delle direttive di carattere generale per questioni relative all’interesse nazionale sia delle direttive concernenti più specificamente la sua gestione. La BGC doveva presentare dei rapporti periodici relativi al suo funzionamento al segretario di Stato. Questi rapporti venivano poi trasmessi alle due camere del Parlamento. L’espressione usata dal giudice comunitario appare comunque strettamente legata alla fattispecie di cui al giudizio *a quo*. Qualsiasi deduzione di carattere generale circa l’idoneità di una situazione di monopolio ad individuare con certezza assoluta l’ente nei confronti del quale possono invocarsi le disposizioni di direttive dotate di effetto diretto, sembra pertanto quantomeno azzardata. Sentenza dell’8 novembre 1990 in causa C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (VJV Centrum) (domanda di pronunzia pregiudiziale presentata dallo Hoge Raad — Corte Suprema di cassazione olandese). Giudice relatore Gordon Slynn.

La sentenza in questione tocca alcune tematiche particolarmente importanti in materia di parità di trattamento fra uomo e donna, sancendo l’illegittimità del rifiuto di assunzione di una donna incinta ritenuta idonea ad esercitare una determinata attività. Di riflesso, la sentenza affronta, ma non risolve, il problema dell’effetto diretto “orizzontale” delle direttive. (v. *supra* p. 11).

Nella fattispecie l’attrice davanti al giudice nazionale aveva presentato domanda per un posto di educatrice presso il Centro di formazione per i giovani adulti gestito dalla VJV. Pur essendo stata riconosciuta la più idonea fra le candidate ad occupare quel posto, l’attrice si vedeva rifiutare l’assunzione a motivo del fatto che al momento dell’assunzione essa era già al terzo mese di gravidanza.

In base alla legislazione olandese, il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all’attrice le indennità previste per il periodo di maternità della propria dipendente, senza poter essere successivamente rimborsato dagli organismi di sicurezza sociale. Il sistema di sicurezza sociale olandese infatti, equiparando la gravidanza ad una malattia permette agli organismi di sicurezza sociale di non rimborsare al datore di lavoro le indennità versate a una persona che al momento dell’assunzione era *già* malata, ovvero, come nella fattispecie, incinta.

Il giudice nazionale adito dalla signora Dekker, ritenendo che nella fattispecie si configurasse una lesione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di accesso al lavoro, ha posto alcune questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia relative all’interpretazione della direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, volta ad attuare il principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di accesso all’impiego, di formazione di promozione professionale e in materia di condizioni di lavoro (GUCE 1976 L. n. 39 p. 40).

Con il primo quesito il giudice nazionale ha chiesto alla Corte se un rifiuto di assunzione nel caso in questione costituisse una discriminazione fondata sul sesso, vietata dalla direttiva 76/207/CEE.

La Corte ha dichiarato che un datore di lavoro commette una patente violazione del principio di eguaglianza di trattamento di cui agli artt. 2 § 1, e 3 § 1, della direttiva 76/207/CEE (6) se essa rifiuta di concludere un contratto di lavoro con una candidata che

note

(6) L’art. 2 § 1 della direttiva precisa che “Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l’assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia”.

L’art. 3 § 1 stabilisce che “L’applicazione del principio della parità di trattamento implica l’assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale”.

aveva giudicato idonea ad esercitare una data attività, allorché questo rifiuto di assunzione è fondato sulle possibili conseguenze, pregiudiziale per il datore di lavoro, dell'assunzione di una donna incinta; e ciò anche qualora tali conseguenze pregiudiziali risultino dalla normativa di natura pubblica in materia di incapacità di lavoro, che assimila l'impossibilità di esercitare un'attività lavoratrice per causa di maternità all'impossibilità di esercitare un'attività per causa di malattia.

Risulta evidente l'intento della Corte di affermare la contrarietà alla direttiva di una forma di discriminazione diretta fondata sul sesso (sent. punto 12).

Alcune asserzioni contenute nella parte della motivazione della sentenza relativa a tale risposta appaiono tuttavia di difficile comprensione. La Corte rileva infatti che una discriminazione del tipo in esame non può essere giustificata dal pregiudizio finanziario che subirebbe l'imprenditore come conseguenza della assunzione della donna incinta (sent. punto 12).

Essa afferma poi che l'equiparazione, effettuata dalla legislazione nazionale, della gravidanza alla malattia non può essere considerata una discriminazione fondata sul sesso ai sensi della direttiva (sent. punto 13).

La sentenza conclude infine che, poiché il rifiuto di assunzione costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della direttiva, non appare necessario esaminare se siano le disposizioni nazionali sopra ricordate che hanno indotto il datore di lavoro a rifiutare l'assunzione (sent. punto 13).

In tale parte della sentenza sembra che venga superato il problema dell'impossibilità di un effetto diretto orizzontale della direttiva: se infatti il datore di lavoro deve ottemperare alle disposizioni della direttiva anche in presenza di una normativa nazionale che quantomeno lo condiziona in senso non conforme alla direttiva, ciò sembra comportare che la direttiva stessa esplica i suoi effetti nei confronti del datore di lavoro, cioè di un privato. Il fatto che la normativa nazionale che induce quest'ultimo a contravvenire ai precetti della direttiva non sia *di per sé* contraria alla direttiva stessa, non sembra escludere che la direttiva espliciti comunque effetti diretti orizzontali nei confronti del datore di lavoro in questione. Va sottolineato comunque che la Corte non si è soffermata su questo punto, peraltro di grande importanza sul piano dei principi del diritto comunitario e che pertanto non può attribuirsi a tale sentenza una portata radicalmente innovativa in materia: si tratta certamente di un passo avanti in direzione del riconoscimento dell'effetto diretto "orizzontale" della direttiva, ma le espressioni utilizzate dalla Corte ed il tono della sentenza non autorizzano a trarre conclusioni più precise.

Le risposte offerte dalla Corte alle successive domande poste dal giudice nazionale sono più lineari e di immediata comprensione.

Nel secondo quesito il giudice nazionale ha chiesto se la circostanza che nessun candidato di sesso maschile si fosse presentato per quel posto potesse influire sulla risposta alla prima domanda.

La Corte ha dichiarato espressamente, e per la prima volta, che si può configurare una discriminazione fondata sul sesso anche in presenza di soli candidati di sesso femminile allorché al posto di una donna vittima di una discriminazione è assunta un'altra donna.

Nel terzo quesito l'Hoge Raad olandese ha chiesto in sostanza se gli artt. 2 e 3 della direttiva fossero rispettati da una normativa nazionale in base alla quale un ricorso per risarcimento danni basato sulla violazione del principio di parità di trattamento è accolto soltanto nel caso in cui venga accertato un determinato grado di colpa del datore di lavoro ed eventualmente l'assenza di una casua di esenzione di responsabilità.

La Corte, richiamando la propria sentenza Von Colson (sent. del 10 aprile 1984 in causa 14/83, Racc. p. 1991 punto 23), ha precisato che se un'attuazione completa della direttiva non impone una sanzione di un determinato tipo di caso di violazione del divieto di discriminazione, essa comporta tuttavia che la sanzione sia idonea ad assicurare una protezione giurisdizionale effettiva dotata di un concreto effetto dissuasivo nei confronti del datore di lavoro.

Di conseguenza, nel caso in cui lo Stato scelga una sanzione che si inquadra in regime di responsabilità civile dell'imprenditore, tale sanzione deve essere sempre automaticamente applicabile in presenza della discriminazione senza che possano essere invocate delle cause di esenzione di responsabilità previste dal diritto nazionale.

È evidente la preoccupazione della Corte di garantire l'effettività del diritto comunitario in tutti gli Stati membri.

La sentenza in questione può fornire infine un'utile indicazione in ordine alla proposta di

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

direttiva sulla protezione delle donne in gravidanza sul luogo di lavoro (in GUCE del 9 novembre 1990, n. C 281 p. 3, doc. Com. 90/406): sulla base di tale sentenza nessuna considerazione di ordine economico potrà essere invocata dal datore di lavoro per il rifiuto di assunzione di una donna incinta.

Sentenza dell'8 novembre 1990 in causa C-179/88 Handels — eg Kantorfunkktionaerernes Forbund I Danmark mandatario di Mme Birthe Vibeke c. Dansk Arbejdsgiverforening, mandatario di Aldi Marked K/s (domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dallo H jesteret — Corte Suprema danese) Giudice relatore Gordon Slynn.

La sentenza in oggetto, emessa lo stesso giorno della sentenza Dekker sopra commentata, affronta alla luce della direttiva 76/207/CEE del Consiglio più volte già menzionata un problema particolarmente delicato: quello del licenziamento di una lavoratrice a causa di una malattia che trova la sua origine nella gravidanza.

L'attrice nella causa principale era stata licenziata, conformemente alla legge danese a seguito di una lunga malattia che l'aveva tenuta lontano dal posto di lavoro per più di 100 giorni. La malattia trovava la sua causa nella difficile gravidanza *terminata* più di 6 mesi prima.

Il giudice danese di ultima istanza ha chiesto alla Corte di stabilire se un licenziamento per malattia che trova la sua causa nella gravidanza sia contrario al principio di parità di trattamento sancito dalla direttiva 76/207/CEE dato che tali malattie non possono riguardare un lavoratore di sesso maschile (7).

La Corte non ha nascosto la difficoltà dei quesiti proposti dalla Corte Suprema danese ed ha finito con l'adottare una soluzione che, se da un punto di vista giuridico appare condivisibile, richiederà tuttavia un'integrazione che potrà essere fornita solo con l'adozione della proposta di direttiva sulla protezione della donna incinta sul luogo di lavoro.

Il giudice comunitario non ignora le affermazioni contenute nella sentenza Dekker secondo cui il rifiuto di assunzione o il licenziamento in ragione della gravidanza costituisce una discriminazione fondata sul sesso. Esso osserva tuttavia che il licenziamento di una lavoratrice per causa di malattia che *non* trova la sua origine nella gravidanza o nel parto *non* costituisce una forma di discriminazione fra i due sessi nella misura in cui tale norma si applica anche ai lavoratori di sesso maschile (sent. punto 14).

La Corte rileva quindi che la direttiva 76/207/CEE non prende in considerazione l'ipotesi della malattia che trova la propria origine nella gravidanza o nel parto, ma si limita invece a consentire l'adozione di disposizioni nazionali che garantiscono alle donne dei diritti specifici in ragione della gravidanza o del parto (ad esempio: i congedi di maternità). Se la malattia subentra dunque in un periodo successivo al congedo di maternità non c'è motivo di distinguere, ai sensi della direttiva sopra richiamata, fra malattia che trova la sua origine nella maternità stessa o in una qualsiasi altra causa.

Pertanto, conclude la Corte, in tali condizioni l'art. 5 § 1 e l'art. 2 § 1 della direttiva 76/207 non si oppongono ai licenziamenti che siano la conseguenza di assenze dovute ad una malattia che trova la sua origine nella gravidanza o nel parto.

Appare evidente, ad un primo esame, una certa contraddizione, fra le conclusioni alle quali la Corte è giunta nella presente sentenza e quelle cui la Corte è pervenuta nella sentenza Dekker. Se si considera infatti che gli Stati membri sono, allo stato attuale della legislazione comunitaria, ancora liberi di fissare come ritengono più opportuno, o di non fissare affatto, il periodo di congedo di maternità, la sentenza lascia insoddisfatti dal punto di vista dell'esigenza di armonizzare a livello comunitario gli istituti di tutela della maternità. È vero d'altro canto che la Corte non può creare delle norme comunitarie laddove queste non esistono (ancora): in tale ottica è dunque auspicabile l'adozione della proposta di direttiva sulla tutela della salute delle donne incinte, che prevede a livello comunitario dei diritti minimi in materia di congedi di maternità.

note

(7) Ai sensi dell'art. 2 § 1 della direttiva: "Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia".

Secondo l'art. 5 § 1 della stessa: "L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso".

L'art. 2 § 3 della direttiva così recita: "La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità".

3. Responsabilità penale oggettiva del datore di lavoro.

Giurisprudenza
comunitaria
Alberto Dal Ferro

Sentenza del 10 luglio 1990 nella causa C-326/88 *Anklegemyndigheden (ministère public) c. Hansen & S n I/S* (causa pregiudiziale promossa dal Vestre Landsret. Tribunale regionale danese dell'ovest) Giudice relatore Gordon Slynn.

La sentenza in esame relativa alle norme di sicurezza in materia di trasporti su strada, riguarda la responsabilità penale oggettiva di un'imprenditore per violazione di un regolamento comunitario da parte di un dipendente. Essa offre alcune conferme e puntualizzazioni interessanti sul pensiero della Corte di giustizia in ordine al problema dell'effettività del diritto comunitario.

La causa pendente davanti al giudice nazionale riguardava un procedimento penale nei confronti del presidente della società Hansen & S n I/LS, nella sua qualità di datore di lavoro di un conduttore di autotreni: quest'ultimo aveva violato l'art. 7 § 2 e l'art. 11 del regolamento n. 543/69 (GUCE 1969 L. n. 77 p. 49), relativi alla durata massima del tempo di guida giornaliero ed alla durata obbligatoria del riposo giornaliero.

L'art. 18 del suddetto regolamento prescrive che gli Stati membri adottino le disposizioni necessarie alla sua esecuzione: il decreto ministeriale danese n. 448 del 2 giugno 1981 aveva previsto che le infrazioni agli artt. 7 ed 11 del regolamento CEE fossero sanzionate da una pena pecuniaria inflitta al datore di lavoro nel caso in cui il trasferimento della merce fosse effettuato nel suo interesse; la pena pecuniaria veniva irrogata anche in assenza di dolo o di colpa, anche lieve, da parte del datore di lavoro.

La domanda pregiudiziale tendeva a conoscere se una tale responsabilità penale oggettiva fosse contraria al regolamento in questione.

La Corte, nel respingere tale ipotesi, ha dapprima esaminato il regolamento: gli artt. 7 e 11 impongono dei limiti di durata di guida e di riposo che devono essere rispettati dai conduttori e dagli altri membri dell'equipaggio di un veicolo. L'art. 15 del regolamento stabilisce degli obblighi specifici e distinti in capo al datore di lavoro. La struttura e le disposizioni del regolamento non impediscono quindi la previsione di una responsabilità penale oggettiva in capo al datore di lavoro.

Il giudice comunitario, dopo aver rilevato che comunque le sanzioni penali introdotte dal decreto ministeriale danese non sono tali da portare una distorsione delle condizioni di concorrenza, affronta il problema delle proporzionalità della sanzione. Nel richiamare la sentenza del 21 settembre 1989 Commissione c. Grecia nella causa 68/88, la Corte ribadisce poi la propria giurisprudenza sulla funzione delle sanzioni irrogate dagli Stati membri per assicurare il rispetto del diritto comunitario.

La Corte osserva infatti che le violazioni dell'ordinamento comunitario devono essere sanzionate sia sul piano sostanziale che su quello processuale in modo analogo alle violazioni analoghe di diritto interno; inoltre, le sanzioni che puniscono la violazione del diritto comunitario devono essere *effettive, proporzionate e dissuasive*.

Nella fattispecie, alla luce del regolamento 543/69 che si propone tra l'altro di migliorare la sicurezza stradale, mediante una severa disciplina dei periodi di guida e di riposo dei conduttori dei veicoli, un'ammenda inflitta automaticamente secondo le modalità stabilite dal decreto ministeriale danese, non appare in grado di mettere in forse il principio di proporzionalità della sanzione. La normativa danese è stata in conclusione dichiarata dalla Corte pienamente compatibile con il regolamento n. 543/69.

4. Inadempimenti degli Stati membri.

Sentenza dell'8 novembre 1990 in causa C-53/88 Commissione c. Grecia (mancata attuazione da parte della Grecia della direttiva 80/987/CEE relativa alla protezione dei lavoratori dipendenti in caso di insolvenza del datore di lavoro) Giudice relatore G.C. Rodriguez Iglesias.

La sentenza in esame presenta un certo interesse in quanto la Grecia è il solo Stato che si affianca all'Italia nell'essere condannato per il mancato recepimento della direttiva sull'insolvenza del datore di lavoro.

La direttiva in questione (in GUCE del 1980 L. n. 283 p. 23) riguarda il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro. Essa conferisce ai lavoratori il diritto di ottenere il pagamento di una parte del salario non percepito in seguito all'insolvenza del datore di

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

lavoro. Il pagamento deve essere effettuato dagli “organismi di garanzia” che sono delle entità autonome rispetto al capitale di esercizio dei datori di lavoro, obbligate all’erogazione delle suddette somme indipendentemente dall’adempimento degli obblighi di contribuzione al finanziamento degli organismi stessi.

Da un punto di vista generale, va rilevato il principio, chiaramente sancito dalla Corte nella presente sentenza, secondo cui l’oggetto di un ricorso *ex art. 169* è circoscritto a quanto dedotto dalla Commissione nella fase precontenziosa dal procedimento *ex art. 169* del Trattato; la Corte è pertanto tenuta all’esame della situazione giuridica nello Stato membro al momento della scadenza del termine di adempimento fissato nel parere motivato inviato dalla Commissione allo Stato membro in infrazione; quest’ultimo non può quindi invocare, per la prima volta all’udienza, l’eventuale esistenza di nuove disposizioni nazionali che esso considera attuative della direttiva oggetto del ricorso della Commissione.

La sentenza, per quanto riguarda gli aspetti che interessano in questa sede, esamina dettagliatamente l’art. 1 § 2 della direttiva 80/987/CEE, laddove essa ammette che per motivi eccezionali gli Stati membri possono escludere dal campo di applicazione della direttiva certe categorie di lavoratori “in funzione della natura particolare del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro dei lavoratori subordinati o in funzione dell’esistenza di altre forme di garanzia che assicurino ai lavoratori subordinati una tutela equivalente a quella che risulta dalla presente direttiva”.

Due sono dunque i motivi per i quali i lavoratori possono essere esclusi dal campo di applicazione della direttiva: *a)* la natura particolare del lavoro svolto o *b)* l’esistenza di altre forme di garanzia.

Fra i lavoratori rientranti nella categoria *sub a)* la Grecia ha legittimamente inserito, come ha affermato la Corte, i membri dell’equipaggio delle navi da pesca che sono retribuiti con una forma di partecipazione agli utili (una sorta di pescatori pro-quota — pescatori alla parte).

Relativamente ai lavoratori che beneficiano di altre forme di garanzia la Corte di giustizia ha particolarmente insistito sul fatto che tali lavoratori devono *effettivamente* godere di una forma di garanzia equivalente a quelle assicurate dalla direttiva.

Va ricordato che con sentenza del 2 febbraio 1989 (causa 27/88, Racc. p. 143) l’Italia è stata condannata per il mancato recepimento della medesima direttiva 80/987/CEE. A tutt’oggi, a più di 10 anni della scadenza del termine stabilito dalla direttiva, l’Italia non ha ancora attuato la direttiva stessa, e questo nonostante la sentenza di condanna della Corte di giustizia. La cosiddetta Legge comunitaria del 1990 (in GURI del 12 gennaio 1991 suppl.ord. n. 10), legge di delega che dovrebbe consentire l’attuazione di un gran numero di direttive ancora inattuata tra cui quella di che trattasi (art. 48), non è stata ancora seguita dai decreti delegati specificamente volti a recepire (finalmente) la direttiva 80/987/CEE.

Sono inoltre attualmente pendenti dinanzi alla Corte di giustizia due cause pregiudiziali italiane (causa C-6/90 e C-9/90) nelle quali i Pretori di Vicenza e Bassano del Grappa hanno chiesto alla Corte stessa in primo luogo se le disposizioni della direttiva che assicurano il pagamento dei diritti dei lavoratori siano sufficientemente precise ed incondizionale e tali dunque da permettere al giudice nazionale di condannare al pagamento direttamente lo Stato inadempiente.

Gli stessi Pretori hanno chiesto in subordine se nel caso in cui alle disposizioni delle direttive non potesse essere riconosciuta la diretta invocabilità davanti al giudice nazionale, lo Stato inadempiente sia comunque tenuto al pagamento di quanto stabilito dalla direttiva a titolo di risarcimento del danno.

Sentenza del 13 dicembre 1990 nella causa C-240/89 Commissione c. Repubblica italiana (mancato recepimento della direttiva 87/477/CEE del 19 settembre 1983 — GUCE L. n. 263 p. 25 — sulla tutela dei lavoratori contro i rischi connessi ad un’esposizione all’amianto durante il lavoro). Giudice relatore C.N. Kakouris.

Sentenza del 13 dicembre 1990 nella causa C-70/89 Commissione c. Repubblica italiana (mancato recepimento della direttiva 85/513/CEE del 26 settembre 1983) concernente i valori limite e gli obiettivi di qualità per gli scarichi di cadmio (GUCE L. n. 291 p. 1) Giudice relatore R. Joliet.

Ai termini dell’art. 18 della direttiva 83/477/CEE sull’amianto, l’Italia avrebbe dovuto adottare le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva in relazione alle attività diverse da quelle estrattive dell’amianto anteriormente al 1° gennaio 1987. L’Italia non ha ancora preso alcun provvedimento per l’attuazione della direttiva ed è stata, come di consueto condannata dalla Corte di giustizia.

La Legge delega del 30 luglio 1990 (in GURI del 4 agosto 1990 n. 181), che prevede il recepimento della direttiva 83/477/CEE, non è stata ancora attuata con i decreti delegati da emanarsi da parte del Governo.

Il termine di attuazione della direttiva 83/513/CEE cadmio è scaduto il 28 settembre 1985. L'Italia non ha correttamente recepito la direttiva poiché i testi normativi italiani vigenti relativi alla tutela delle acque dell'inquinamento (L. 10 maggio 1976 n. 319 in GURI 9 maggio 1976 n. 641, la successiva modifica del 24 dicembre 1979 n. 650 in GURI 29 dicembre 1979 n. 352 e la circolare del Comitato interministeriale del 29 dicembre 1976 con la delibera dello stesso comitato del 4 febbraio 1979) non soddisfano alle prescrizioni sancite dalla direttiva.

La cosiddetta legge comunitaria del 1990 (in GURI del 12 gennaio 1991 suppl.ord. n. 10) i cui artt. 67 e 68 prevedono fra l'altro il recepimento della direttiva 83/513 è ancora in attesa di attuazione con decreti delegati governativi.

**Giurisprudenza
comunitaria**
Alberto Dal Ferro

Documenti

Proposta di Direttiva del Consiglio delle Comunità Europee su salute e sicurezza per i lavoratori a tempo determinato 26 giugno 1990

Il Consiglio delle Comunità Europee, visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118A, vista la proposta della Commissione, in cooperazione con il Parlamento europeo, visto il parere del Comitato economico sociale, considerando che l'articolo 118A del Trattato Cee prevede che il Consiglio adotti, per mezzo di direttive, dei requisiti minimi per promuovere miglioramenti, specialmente nell'ambiente di lavoro, atti a garantire un migliore livello di protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che, in base all'articolo 118A del Trattato, tali direttive devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese; considerando che è cresciuto in modo considerevole il ricorso a forme di occupazione come il lavoro temporaneo;

considerando che deve essere prestata particolare attenzione per far sì che tali lavoratori ricevano un'adeguata formazione per quanto riguarda i rischi sul lavoro connessi al tipo di impresa interessata; considerando che ricerche effettuate in proposito mostrano come, in generale, i lavoratori temporanei sono maggiormente esposti, rispetto agli altri lavoratori, al rischio di incidenti sul luogo di lavoro e alle malattie professionali;

considerando che le direttive sulla salute e la sicurezza, in particolare la Direttiva 89/391/Cee, contengono disposizioni intese a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori in generale; considerando che sono necessarie ulteriori disposizioni per disciplinare la situazione specifica dei lavoratori temporanei;

considerando che certi lavori richiedono un controllo medico particolare per un lungo periodo; considerando che tali lavori devono essere tuttavia vietati ai lavoratori temporanei salvo circostanze eccezionali, purché in tale caso ai lavoratori in questione sia assicurato un controllo medico anche dopo la scadenza dei loro contratti;

considerando che, al fine di assicurare un migliore livello di protezione, l'informazione e la formazione devono mettere in grado i lavoratori temporanei (ed

anche i rappresentanti dei dipendenti nell'impresa) di conoscere e valutare i rischi per la salute e la sicurezza ai quali sono esposti sul luogo di lavoro, nonché le misure necessarie per ridurre o eliminare tali rischi; considerando che, qualunque sia il rapporto di cui è titolare il lavoratore temporaneo è il datore di lavoro che lo utilizza a dover essere ritenuto responsabile dell'applicazione delle norme sulla sicurezza e la salute; considerando che la presente Direttiva costituisce un concreto passo in avanti nel quadro della realizzazione della dimensione sociale del mercato interno,

Ha adottato la presente Direttiva

Art. 1

La presente Direttiva riguarda i rapporti di lavoro temporaneo sotto forma di:

a) lavoro disciplinato da un contratto a tempo determinato - compreso il lavoro stagionale - stipulato direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore, dove il termine del contratto è stabilito in base a condizioni oggettive, quali: una data specifica, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento particolare;

b) lavoro temporaneo che comprende ogni rapporto tra l'agenzia di collocamento di lavoro interinale, in qualità di datore di lavoro, e il suo dipendente, quando quest'ultimo non è legato da alcun contratto all'impresa che ne utilizza le sue prestazioni.

Art. 2

Lo scopo della presente Direttiva è quello di assicurare che, per la durata del lavoro svolto in un'impresa e/o in uno stabilimento, al lavoratore temporaneo vengano garantite, per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, le stesse condizioni assicurate agli altri lavoratori dell'impresa e/o stabilimento che ne utilizza le prestazioni, tenuto conto di situazioni particolari.

La Direttiva 89/391/Cee e le direttive particolari ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della Direttiva 89/391/Cee, si applicano interamente all'area di riferimento di cui al precedente paragrafo ferme restando le disposizioni più vincolanti e/o più specifiche stabilite nella presente Direttiva.

Art. 3

Gli Stati membri devono garantire che il contratto con il quale l'impresa utilizzatrice è legata all'agenzia di

collocamento di lavoro temporaneo specifici la qualifica richiesta, il luogo di lavoro, l'orario di lavoro, le caratteristiche specifiche del lavoro che deve essere svolto e, in particolare, se il lavoro rientri nella categoria di quelli a maggior rischio, così come definiti dalla legislazione nazionale.

Tutti questi elementi devono essere portati a conoscenza dei lavoratori interessati.

Art. 4

Gli Stati membri devono garantire che, ferma restando la responsabilità dell'agenzia di collocamento di lavoro temporaneo, l'impresa e/o lo stabilimento utilizzatori siano responsabili, per la durata dell'assegnazione delle condizioni di esecuzione del lavoro in questione.

Per l'applicazione del precedente paragrafo, le condizioni di esecuzione del lavoro devono essere limitate a quelle connesse alla sicurezza, salute ed igiene sul luogo di lavoro.

Art. 5

Gli Stati membri devono garantire che, prima che un lavoratore temporaneo inizi una qualsiasi attività che richieda qualifiche o competenze professionali particolari o un particolare controllo medico, lo stesso sia informato dal datore che lo utilizza sui rischi cui risulta esposto e, se necessario, riceva una formazione adeguata.

Art. 6

Gli Stati membri devono garantire che i lavoratori temporanei non siano impiegati per lavori che richiedano un controllo medico particolare per un lungo periodo. Fermo restando quanto appena stabilito, ed eccetto taluni casi eccezionali che richiedano un controllo medico per un lungo periodo, possono essere impiegati i lavoratori temporanei a condizione che in tal caso gli Stati membri garantiscano che a questi ultimi sia prestato il controllo medico anche dopo la scadenza del loro contratto.

Art. 7

1. Gli Stati membri dovranno emanare le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente Direttiva al più tardi entro il 31 dicembre 1992.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che essi hanno già adottato o che essi adottano nelle materie disciplinate dalla presente Direttiva.

3. Le disposizioni adottate sulla base del paragrafo 1 devono esplicitamente fare riferimento alla presente Direttiva.

Art. 8

Gli Stati membri sono destinatari della presente Direttiva.

Proposte di Direttive del Consiglio delle Comunità Europee sul lavoro atipico (distorsione della concorrenza e condizioni di lavoro) 26 giugno 1990

Il Consiglio delle Comunità Europee, visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea e in particolare l'art. 100A, vista la proposta della Commissione, in cooperazione con il Parlamento Europeo, visto il parere del Comitato Economico e Sociale, considerando che è necessario adottare le misure tese

alla progressiva creazione del mercato interno durante il periodo che si conclude il 31 dicembre 1992; considerando che il completamento del mercato interno richiede *inter alia*, l'eliminazione delle distorsioni della concorrenza e contemporaneamente la promozione della coesione economica e sociale nella Comunità;

considerando che le tendenze riguardanti nuove assunzioni rivelano uno spiccato aumento dei rapporti di lavoro a tempo parziale e/o di lavoro temporaneo; considerando che questo è da ritenersi uno sviluppo favorevole nella misura in cui soddisfa la necessità di flessibilità economica, in particolare fra le imprese nel contesto della creazione di lavoro, il che è una delle priorità nel completamento del mercato interno, e nella misura in cui soddisfa le aspirazioni di alcuni lavoratori; considerando che la necessità di queste forme particolari di impiego, non può, quindi, essere messa in discussione;

considerando che le disposizioni, le leggi, le misure amministrative ed i contratti collettivi che regolano tali rapporti di lavoro variano in modo considerevole da uno Stato membro all'altro;

considerando che questa situazione aumenta i pericoli di distorsione della concorrenza risultanti da talune diversità di trattamento tra le imprese appartenenti agli Stati membri;

considerando che questi pericoli di distorsione della concorrenza sono particolarmente diffusi nelle zone di frontiera;

considerando che la libertà di movimento dei lavoratori può risultarne conseguentemente condizionata;

considerando che gli Stati membri possono riconoscere in primo luogo alle parti sociali il compito di raggiungere gli obiettivi prefissati in questa Direttiva; considerando che, in tal caso, spetta a loro porre in essere le disposizioni necessarie a garantirne l'applicazione a livello generale;

considerando che gli Stati membri possono riconoscere in primo luogo alle parti sociali il compito di raggiungere gli obiettivi prefissati in questa Direttiva; considerando che, in tal caso, spetta a loro porre in essere le disposizioni necessarie a garantirne l'applicazione a livello generale;

considerando che gli Stati membri sono responsabili della determinazione della retribuzione; considerando che l'autonomia contrattuale delle parti sociali deve essere rispettata;

considerando che le diversità di trattamento riguardano materie fondamentali, quali: i costi indiretti dovuti per la tutela sociale, i costi indiretti per gli emolumenti riconosciuti ai lavoratori in denaro o in natura; i costi salariali collegati alla durata del contratto e, in particolare, le norme collegate con l'anzianità, quali il diritto alle ferie annue, l'indennità di anzianità e di licenziamento;

considerando che, in relazione alle diversità riscontrate, è necessario ravvicinare la vigente normativa nazionale, al fine di eliminare le disparità che provocano le distorsioni della concorrenza;

considerando che, tuttavia il ravvicinamento delle disposizioni nazionali non è appropriato per quanto concerne i rapporti di lavoro che prevedono un orario settimanale inferiore a quanto mediamente previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dagli usi; considerando che, per quanto riguarda il rinnovo dei contratti di lavoro temporaneo per un dato lavoro e in riferimento al periodo totale previsto dai successivi contratti di lavoro, sussistono delle differenze fra le legislazioni degli Stati membri che prevedono, a seconda delle circostanze, il rinnovo dei contratti fino a 12 mesi, 24 mesi, 36 mesi, o a tempo indeterminato,

oppure che stabiliscono la durata dei contratti sottoscritti dalle agenzie di collocamento di lavoro interinale a 3 mesi, 24 mesi più il possibile rinnovo, o a tempo indeterminato;

Ha adottato la presente Direttiva

Art. 1

1. La presente Direttiva riguarda i seguenti rapporti di lavoro:

a) rapporti di lavoro a tempo parziale che prevedono un numero di ore lavorative inferiore a quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dagli usi;

b) rapporti di lavoro temporaneo nella forma di:
— lavoro regolato da un contratto a tempo determinato - incluso il lavoro stagionale - concluso in modo diretto fra il datore di lavoro e il dipendente, nei casi in cui il termine del contratto viene stabilito da condizioni oggettive quali: una data specifica, il completamento di un determinato lavoro o il verificarsi di un evento particolare;

— lavoro temporaneo caratterizzato da qualsiasi tipo di rapporto fra l'impresa di collocamento di lavoro interinale, il datore di lavoro, e il dipendente, laddove il secondo non sia legato da un contratto all'impresa presso la quale egli presta il suo lavoro.

2. La presente Direttiva si applica alle persone occupate presso imprese pubbliche e private.

3. La presente Direttiva non si applica ai lavoratori che effettuano un orario di lavoro settimanale inferiore alle otto ore.

Art. 2

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che ai lavoratori di cui trattasi nella presente Direttiva sia garantita, rispetto ai lavoratori assunti a tempo pieno per un periodo illimitato, la tutela sociale in base agli stessi regimi legislativi e convenzionali di previdenza sociale, tenuto conto della durata del lavoro e/o della retribuzione.

Art. 3

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che i lavoratori a tempo parziale godano degli stessi diritti, quanto alle ferie annuali, alle indennità di anzianità e licenziamento, dei lavoratori a tempo pieno, in proporzione al totale delle ore di lavoro effettuate.

Art. 4

In riferimento al lavoro temporaneo gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché:

a) le legislazioni stabiliscano un limite al rinnovo dei rapporti di lavoro temporaneo che hanno una durata 12 mesi o meno in relazione ad un determinato lavoro, così che il periodo complessivo di lavoro non superi i 36 mesi;

b) si preveda una forma di equo indennizzo in caso di ingiustificato recesso del rapporto di lavoro prima del termine stabilito.

Art. 5

La presente Direttiva si applica ai lavoratori stagionali compatibilmente con le caratteristiche particolari di questa forma di lavoro.

Art. 6

Gli Stati membri si conformano alla presente Direttiva al più tardi entro il 31 dicembre 1992, emanando le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative necessarie, o garantendo che le parti sociali pongano in essere le necessarie disposizioni per mezzo di accordi,

senza che venga messo l'obbligo degli Stati membri di raggiungere i risultati prefissi dalla presente Direttiva. Le disposizioni adottate in questo modo si dovranno riferire esplicitamente alla presente Direttiva.

Gli Stati dovranno pertanto informare la Commissione delle misure in tal modo adottate.

Art. 7

Gli Stati membri sono i destinatari della presente Direttiva.

* * *

Il Consiglio delle Comunità Europee,
visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea e in particolare l'art. 100,

vista la proposta della Commissione,

in cooperazione con il Parlamento Europeo,

visto il parere del Comitato Economico e Sociale,

considerando che le tendenze riguardanti nuove assunzioni, rivelano uno spiccato aumento dei rapporti di lavoro a tempo parziale e/o di lavoro temporaneo; considerando che questo è da ritenersi uno sviluppo favorevole nella misura in cui soddisfa la necessità di flessibilità economica, in particolare fra le imprese nel contesto della creazione di posti di lavoro, il che è una delle priorità nel completamento del mercato interno, e nella misura in cui soddisfa le aspirazioni di alcuni lavoratori; considerando che la necessità di queste forme particolari di impiego non può, quindi, essere messa in discussione;

considerando che le disposizioni, le misure legislative, regolamentari, amministrative e i contratti collettivi che regolano tali rapporti di lavoro variano in modo considerevole da uno Stato membro all'altro;

considerando che i lavoratori a tempo parziale e/o i lavoratori temporanei non sempre godono all'interno dell'impresa di un trattamento equivalente a quello riservato agli altri lavoratori in relazione al proprio impiego e alle condizioni di lavoro;

considerando che i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo parziale devono poter beneficiare di interventi formativi alle stesse condizioni previste per i lavoratori assunti a tempo pieno per un periodo illimitato;

considerando che, in conformità alle norme previste in ciascuno Stato membro, quando nelle imprese si determina la soglia minima per la costituzione degli organismi rappresentativi dei lavoratori, devono essere tenuti in considerazione anche i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato, nonché i lavoratori temporanei;

considerando che il datore di lavoro deve informare in tempo utile gli organismi rappresentativi dei lavoratori che esistono all'interno dell'impresa sull'intenzione di ricorrere a lavoratori a tempo parziale e/o lavoratori temporanei;

considerando che il lavoro temporaneo deve venir sistematicamente motivato al fine di tutelare adeguatamente un'occupazione stabile;

considerando che i lavoratori di cui si occupa la presente direttiva devono venir informati in tempo utile dalle imprese interessate allorché decidano di assumere lavoratori a tempo pieno per un periodo indeterminato; considerando che ai lavoratori interinali non deve essere preclusa la possibilità di essere assunti da parte dell'impresa che li utilizza;

considerando che devono essere stabilite adeguate misure a livello nazionale tese a garantire che vengano adempiuti gli obblighi contrattuali nei confronti dei lavoratori impiegati, propri delle agenzie di colloca-

mento di lavoro interinale, anche quando queste ultime non sono in grado di farvi fronte;
 considerando che i lavoratori stagionali devono essere soggetti allo stesso trattamento che viene riservato agli altri dipendenti, in conformità alla specifica natura del lavoro da essi svolto;
 considerando che i summenzionati principi sono difficili da applicare nella realtà ai rapporti di lavoro che prevedono un numero di ore lavorative settimanali inferiore alla media, o inferiore a quello previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dagli usi;
 considerando che il titolo 1, punto 7 della Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali dei lavoratori stabilisce che « il completamento del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità Europea. Questo processo deve scaturire da un ravvicinamento di queste condizioni, in riferimento a particolari forme di occupazione diverse dai contratti a tempo indeterminato, ovvero in riferimento ai contratti a tempo indeterminato, ovvero in riferimento ai contratti a tempo determinato, al lavoro a tempo parziale, al lavoro temporaneo e al lavoro stagionale »;
 considerando che, ai sensi dell'art. 117 del Trattato Cee, gli Stati membri sono concordi sulla necessità di promuovere migliori condizioni di vita e di lavoro e un migliore livello di vita per i lavoratori al fine di consentire la loro armonizzazione in prospettiva di miglioramento;

Ha adottato la presente Direttiva

Art. 1

1. La presente Direttiva concerne i seguenti rapporti di lavoro:
 - a) rapporti di lavoro a tempo parziale che prevedono un numero di ore lavorative inferiore a quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dagli usi;
 - b) rapporti di lavoro temporaneo nella forma di:
 - lavoro regolato da un contratto a tempo determinato - incluso il lavoro stagionale - concluso in modo diretto fra il datore di lavoro e il dipendente, nei casi in cui il termine del contratto viene stabilito in base a condizioni soggettive quali: una data specifica, il completamento di un determinato lavoro o il verificarsi di un evento particolare;
 - lavoro temporaneo caratterizzato da qualsiasi tipo di rapporto fra l'agenzia di collocamento di lavoro interinale, in qualità di datore di lavoro, e il dipendente, laddove il secondo non sia legato da un contratto all'impresa presso la quale egli presta il suo lavoro.
2. La presente Direttiva si applica alle persone occupate presso imprese pubbliche e private.
3. La presente Direttiva non si applica ai lavoratori che effettuano un orario di lavoro settimanale inferiore alle otto ore.

Art. 2

1. I dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale e/o di un lavoro a tempo determinato hanno diritto di beneficiare delle iniziative di formazione professionale realizzate dall'impresa, alle stesse cui hanno diritto i lavoratori assunti a tempo pieno per un periodo indeterminato, tenendo conto della durata del lavoro e della natura dei compiti affidati.
2. I dipendenti di cui tratta la presente Direttiva devono essere computati alla stregua degli altri dipendenti (e in misura proporzionale alla durata del loro lavoro), per il calcolo della soglia in base alla quale le disposizioni nazionali prevedono la costituzione di organismi rappresentativi dei lavoratori all'interno dell'impresa.

3. Nei casi in cui un datore di lavoro intenda utilizzare i dipendenti di cui tratta la presente Direttiva, egli deve informare in tempo utile le organizzazioni che rappresentano i lavoratori all'interno dell'impresa.

Nelle imprese con più di 1000 dipendenti deve essere redatta periodicamente una relazione informativa circa questo tipo di assunzioni in rapporto allo sviluppo complessivo della forza.

4. Il datore di lavoro deve dichiarare nel contratto di lavoro temporaneo le motivazioni in base alle quali egli ricorre a questo tipo di rapporto.

Art. 3

I lavoratori di cui si occupa la presente Direttiva hanno diritto a godere dello stesso trattamento riservato ai lavoratori assunti a tempo pieno per un periodo illimitato, per quanto riguarda i compensi in denaro e in natura concessi in base ai regimi di assistenza sociale o in base ai regimi non contributivi di previdenza sociale.

Art. 4

I lavoratori di cui si occupa la presente Direttiva hanno accesso ai servizi che l'impresa mette normalmente a disposizione degli altri dipendenti.

Art. 5

Nel caso in cui le imprese in oggetto assumano lavoratori a tempo pieno per un periodo illimitato, esse devono informare in tempo utile i lavoratori di cui si occupa la presente Direttiva, al fine di tenere in considerazione le eventuali domande da essi inoltrate.

Art. 6

Gli Stati membri adottano le misure adeguate per garantire che le clausole che vietano o impediscono la conclusione di un contratto di lavoro fra un'impresa e un dipendente di un'agenzia di collocamento di lavoro siano prive di valore legale o ci sia la possibilità di dichiararle tali.

Art. 7

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che le agenzie di collocamento di lavoratori interinali adempiano agli obblighi contrattuali nei confronti dei dipendenti specie per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione ed il versamento dei contributi di previdenza sociale, laddove esse non siano in grado di farvi fronte.

Art. 8

La presente Direttiva si applica ai lavoratori stagionali nella misura in cui le particolari caratteristiche di questa forma di lavoro lo permettano.

Art. 9

La presente Direttiva non preclude il diritto degli Stati membri di applicare o di introdurre le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori dipendenti.

Art. 10

Gli Stati membri emaneranno le leggi, i regolamenti e le disposizioni amministrative necessari per conformarsi alla presente Direttiva entro e non oltre il 31 dicembre 1992. Essi ne informeranno immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate in virtù del paragrafo precedente dovranno esplicitamente fare riferimento alla presente Direttiva.

Art. 11

Gli Stati membri sono i destinatari della presente Direttiva.

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>CI</i>	Contratto e impresa
<i>CJE</i>	Cambridge Journal of Economics
<i>Contr</i>	Contrattazione
<i>DCInt</i>	Diritto commerciale internazionale
<i>DD</i>	Democrazia e diritto
<i>DE</i>	Diritto dell'economia
<i>DFall</i>	Diritto fallimentare
<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>DS</i>	Droit Social
<i>EIRR</i>	European Industrial Relations Review
<i>EL</i>	Economia e lavoro
<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
<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

Abbreviazioni

<i>ILJ</i>	Industrial Law Journal
<i>ILP</i>	Impresa lavoro e previdenza
<i>Il progetto</i>	Il progetto
<i>IP</i>	Informatore Pirola
<i>IPrev</i>	Informazione previdenziale
<i>IRLJ</i>	Industrial Relations Law Journal
<i>IS</i>	Industria e sindacato
<i>I&S</i>	Impresa & Stato
<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>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>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 Española 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>RIDL</i>	Rivista italiana di diritto del lavoro
<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>SOrg</i>	Studi organizzativi
<i>SS</i>	Sicurezza sociale
<i>Temi</i>	Temi
<i>TLG</i>	Toscana lavoro giurisprudenza
<i>TR</i>	Temi romani

Notizie sugli autori

M. Biagi è professore straordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Modena; Adjunct Professor di Comparative Industrial Relations, The John Hopkins University, Bologna Center

M. D'Antona è professore ordinario di Diritto sindacale nell'Università di Napoli; docente stabile della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

A. Dal Ferro è avvocato in Bruxelles, Studio Morresi, Consulente della Commissione CEE

R. De Luca Tamajo è professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Napoli

G. De Simone è dottore di ricerca in Diritto del lavoro e delle Relazioni industriali

E. Gonzales-Posada Martinez è professore di Diritto del lavoro nell'Universidad de Valladolid, Spagna

L. Guaglione è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro

G. Meliadò è magistrato in Catania

A. Neal è professore di Diritto del lavoro nell'Università di Leicester, Regno Unito di Gran Bretagna, Direttore responsabile dell'*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*.

J. Rojot è professore di Relazioni Industriali nell'Université de Paris I — Panthéon-Sorbonne, Francia

F. Santoni è professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Napoli

A.R. Tinti è ricercatore di Diritto del lavoro nell'Università di Bologna

M. Weiss è professore di Diritto del lavoro nell'Università di Francoforte, Germania