

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli*

Q
1/2016

L'attuazione degli articoli 39 e 46
della Costituzione
Tre proposte a confronto



RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Quaderno
1/2016

L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Tre proposte a confronto



EDIESSE

Il volume raccoglie gli atti del Convegno «L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto», svoltosi a Roma il 13 aprile 2016.

© Copyright by Ediesse, 2016

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma

Tel. 06/448701 - Fax 06/44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

Copertina e progetto grafico: Antonella Lupi

Indice

Introduzione

L'attualità di un dibattito antico

Luigi Mariucci 9

1. Un breve richiamo storico 9

2. Il dilemma dell'articolo 39 11

3. Il problema del sistema contrattuale 13

Apertura e coordinamento dei lavori

Giuseppe Ferraro 19

Relazioni

La libertà organizzativa del sindacato

e l'articolo 39, commi 2 e 3, della Costituzione

Enrico Gragnoli 31

Tre proposte per una legge sindacale

Andrea Lassandari 37

1. Brevi rilievi sull'intervento legislativo 37

2. Le sedi di elaborazione:
contesti eterogenei 39

3. Elementi comuni 40

4. Le differenze di impianto 42

5. Le differenze nelle soluzioni tecniche e di indirizzo:
alcuni riferimenti 48

Modelli di rappresentanza associativa ed elettiva, partecipazione al tavolo negoziale, costituzione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro e articolo 39, comma 4, della Costituzione	
<i>Stefania Scarponi</i>	57
1. I limiti dell'ordinamento intersindacale e le ragioni di una legge sindacale	57
2. Misurazione della rappresentatività sindacale su base associativa ed elettiva e compatibilità con il quarto comma dell'articolo 39	62
3. L'assetto delle rappresentanze nei luoghi di lavoro fra alternative o compatibilità tra Rsa ed Rsu	65
4. Organismo elettivo e rilevanza della dimensione associativa nazionale e confederale	68
Conclusioni	72
Riferimenti bibliografici essenziali	73

Contrattazione a efficacia generale e sistema contrattuale: le proposte di legge Cgil, «Diritti lavori mercati» e «Freccia rossa»	
<i>Vito Leccese</i>	75
1. Premessa	75
2. La presenza al tavolo degli attori negoziali, le maggioranze per l'approvazione dei contratti e il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di validazione degli accordi	78
3. Competenze oggettive e rapporto tra livelli in termini di reciproca derogabilità/inderogabilità	94

La partecipazione dei lavoratori	
<i>Donata Gottardi</i>	109
1. Verso l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione? Le proposte legislative di Cgil e della rivista «Diritti lavori mercati»	109
2. Le varie forme a intensità variabile della partecipazione	110
3. La crisi del modello societario dualistico e gli ostacoli alla partecipazione	113
4. La posizione delle parti sociali: un esempio	116
5. Le proposte parlamentari	117
6. Tornare all'attuazione del dettato costituzionale	120

7. Le recenti novità legislative: la dimensione collettiva incentivata e affiancata da quella individuale	124
--	-----

Dibattito

A proposito di alcuni progetti di legge sindacale <i>Alessandro Bellavista</i>	129
---	-----

Le regole della rappresentatività sindacale tra legge ed autonomia <i>Arturo Maresca</i>	141
--	-----

Sulle ragioni, oggi, di una regolazione a tutto tondo (del potere sindacale e) della contrattazione collettiva (in particolare, sulla proposta di legge di «Diritti lavori mercati») <i>Antonello Zoppoli</i>	151
---	-----

Le tensioni del sistema di relazioni industriali e la riforma della rappresentanza <i>Franco Scarpelli</i>	167
--	-----

La legge sull'articolo 39 della Costituzione fra tecnica e politica <i>Vincenzo Bavaro</i>	175
--	-----

Legge sindacale e ordinamento intersindacale: alcune riflessioni sparse <i>Umberto Carabelli</i>	183
--	-----

<i>Tavola rotonda con le forze sociali</i> L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: le posizioni dei sindacati con <i>Susanna Camusso, Antonio Focillo,</i> <i>Carlo Marignani, Jole Vernola</i>	195
---	-----

Contrattazione a efficacia generale e sistema contrattuale:
le proposte di legge Cgil,
«Diritti lavori mercati» e «Freccia rossa»*
Vito Leccese**

1. Premessa

Nel suo contributo, Stefania Scarponi ha già trattato di alcuni aspetti che hanno attinenza con il tema affidatomi. In particolare, si è interessata del sistema della rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro nelle tre proposte qui esaminate, confrontando le diverse soluzioni (ivi comprese, per quanto riguarda la proposta Cgil, la Rus e la Rust).

D'intesa con gli organizzatori, dunque, la mia relazione si in-

* I riferimenti agli articoli del progetto Cgil vanno intesi come riferiti alla *Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori*, reperibile, tra l'altro, sul sito della Cgil nazionale.

La proposta della rivista «Diritti lavori mercati» (*Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*) e la relativa *Guida alla lettura* sono stati pubblicati in «Diritti lavori mercati», 2014, n. 1, pp. 156-174.

Per quanto attiene al progetto «Freccia rossa», merita di essere precisato che il testo utilizzato per l'analisi, dal titolo *Norme in materia di rappresentatività sindacale, di rappresentanza in azienda e di contrattazione collettiva*, è quello pubblicato nell'Osservatorio della «Rivista italiana di diritto del lavoro» (n. 4, parte III, 2015, p. 205), che presenta talune differenze, anche significative (v. infra, par. 3.3), rispetto ad una prima versione (*Norme in materia di rappresentatività sindacale, di rappresentanza in azienda ed efficacia del contratto collettivo aziendale*), fatta circolare in vista della presentazione della proposta in occasione di un apposito seminario tenutosi a Roma il 9 febbraio 2015.

** Professore di Diritto del lavoro

centrerà sulla disamina dei progetti dal punto di vista degli effetti che da essi potrebbero scaturire sul piano del sistema contrattuale.

In particolare, mi soffermerò, da un lato, sulle scelte relative alla presenza al tavolo degli attori negoziali, sulle maggioranze per l'approvazione dei contratti e sulla validazione delle intese da parte dei lavoratori e, dall'altro, sulle competenze oggettive e sul rapporto tra livelli in termini di reciproca derogabilità/inderogabilità (anche in connessione con la sorte che i progetti ipotizzano per l'art. 8, d.l. n. 138/2011).

Premetto che la parte probabilmente più interessante e ricca di spunti per il dibattito è quella relativa ai rapporti tra i livelli, in termini di derogabilità di quelli superiori da parte dei contratti decentrati, cioè quella parte dei disegni di legge che è più direttamente connessa con la questione dei luoghi di produzione della disciplina del rapporto di lavoro, anche se le proposte offrono elementi di riflessione non trascurabili anche sugli altri versanti.

Ed è bene subito chiarire, rispetto a questo profilo, che – a differenza di altri aspetti dei quali oggi si discute – l'opzione contraria all'intervento della legge si traduce, in realtà, in una scelta a favore della conservazione del già citato art. 8 del d.l. n. 138: una simile opzione, dunque, non può essere giustificata con la necessità di evitare alterazioni nell'equilibrio autonomamente ricercato e faticosamente trovato dal sistema di relazioni sindacali, poiché si traduce, al contrario, nel salvataggio di una previsione che – indipendentemente dal giudizio che ciascuno può darne – ha indubbiamente nel suo Dna l'obiettivo di alterare quell'equilibrio (ma sul punto si tornerà più avanti).

Ancora in via di premessa e prima di entrare nel merito delle questioni da affrontare, è opportuno dedicare almeno un brevissimo cenno all'approccio dei progetti nei confronti della più complessiva questione degli assetti contrattuali.

Nessuno delle tre proposte si spinge, almeno espressamente, sino al ricorso ad esperimenti di ingegneria genetica che alterino dall'esterno le caratteristiche del nostro sistema di relazioni sin-

dacali. Così, non si entra mai – comprensibilmente e condivisibilmente – nel merito della geografia dei livelli, imponendo specifiche opzioni *ex lege* ai protagonisti delle relazioni sindacali (rammento che nel nostro sistema di contrattazione collettiva ci sono contesti nei quali – almeno sulla carta, talora nella realtà – coesistono più livelli di contrattazione decentrata).

Anche la previsione espressa contenuta nel progetto Cgil, ai cui sensi «con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale» (art. 33, comma 3), non rappresenta altro che la trasposizione, sul piano della contrattazione sottoscritta in attuazione dell'art. 39 Cost., della prassi dell'autonomo sistema (e, peraltro, «fino alla individuazione dei livelli ed ambiti di cui al primo periodo, valgono transitoriamente quelli categoriali e territoriali attualmente previsti dalla contrattazione di diritto comune»: art. 33, comma 3, ultimo periodo)¹.

In questo quadro, poi, nel progetto Cgil si offre alle parti (in linea con le tendenze evolutive dell'autonomo sistema) la possibilità di costruire un ambito (o più ambiti) di contrattazione di sito, filiera o distretto ad opera della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale. E, a tal fine e solo in tale evenienza, si prevede la costituzione delle Rust (rappresentanze unitarie sindacali territoriali); sì che la regola eteronoma non attiene alla costruzione del livello, ma del soggetto negoziale, disciplinandone modalità di costituzione e diritti, in coerenza con quanto accade per tutti gli altri livelli.

Naturalmente, altro è il discorso sul piano degli effetti che i diversi modelli possono essere in grado di provocare sull'autonomo sistema allorché si spingono a disciplinare i «rapporti» tra i livelli. Ma di questo si tratterà più avanti.

¹ Se mai, merita di essere osservato, per inciso, che al livello confederale è attribuita una competenza essenziale nella economia del progetto, in vista della tenuta complessiva del sistema: «4. Il contratto collettivo di cui al comma precedente detta altresì i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro» (art. 33, comma 4).

2. La presenza al tavolo degli attori negoziali, le maggioranze per l'approvazione dei contratti e il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di validazione degli accordi

2.1 Venendo, dunque, al primo ambito della mia indagine è bene partire dal progetto che appare più complesso e strutturato, quello della Cgil, nel quale sono presenti due previsioni che assumono rilievo ai fini della trattazione: gli artt. 36 e 37, relativi, rispettivamente, all'«Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate» e alle «Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori».

In realtà, nel primo di tali articoli non si prevedono solo le condizioni in presenza delle quali il singolo datore di lavoro o le associazioni datoriali registrate debbono aderire alla richiesta di attivare il tavolo negoziale, ma si stabiliscono anche le condizioni per la presenza al tavolo.

Come noto, nel nostro ordinamento giuridico non esiste un generale obbligo di contrattazione in capo ai datori di lavoro e alle loro associazioni. Inoltre, almeno in linea di principio, i datori di lavoro e le loro associazioni sono liberi di scegliere con chi contrattare e sottoscrivere i contratti collettivi.

Ebbene, il progetto della Cgil, nel quadro della attuazione dell'art. 39 della Costituzione, propone di stabilire regole chiare anche su questi aspetti.

Nell'art. 36 si propone, così:

a) di sancire un obbligo di negoziazione che valorizza la contrattazione collettiva come strumento, ma che non si traduce anche in un obbligo di raggiungere l'accordo;

b) di prevedere le condizioni in presenza delle quali il singolo datore di lavoro o le associazioni datoriali registrate debbono aderire alla richiesta di attivare il tavolo negoziale;

c) di stabilire le condizioni per la presenza al tavolo degli attori negoziali, secondo la logica della loro effettiva capacità rappresentativa (logica che pervade l'intero progetto, in coerenza proprio con l'impostazione di fondo presente nell'art. 39 Cost.).

In particolare, per quanto riguarda le condizioni al cui ricorrere scatta l'obbligo a svolgere attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, appare utile evidenziare che:

– fuori dei luoghi di lavoro (art. 36, comma 2), le associazioni sindacali dei datori hanno l'obbligo di aderire alla richiesta se proveniente da associazioni sindacali registrate con indice ponderato di rappresentatività pari almeno al 51 per cento (come media tra dato associativo ed elettorale)²;

– a livello aziendale, invece, l'obbligo opera allorché la richiesta provenga dalla Rus a maggioranza (art. 36, comma 1, che si applica anche alla Rust, se si costituisce, allorché esista una contrattazione di sito, filiera, distretto su previsione del contratto confederale ad efficacia generale) o, in mancanza di Rus, dalle Rsa facenti capo ad associazioni registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti a quelle registrate di livello confederale, che raggiungano un indice di rappresentatività almeno del 51 per cento.

È importante sottolineare che l'agibilità della contrattazione è poi assicurata anche se si tratti di datori di lavoro fino a 15 dipendenti (fino a 5, se agricoli), poiché si prevede (art. 36, comma 4) che questi abbiano «l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, ogni volta che essa provenga da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'art. 33, comma 3 [*recte*: comma 4; cioè secondo la determinazione del contratto collettivo ad efficacia generale], che, secondo i dati ponderati di cui all'art. 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60 per cento».

² In linea generale e salvo specifiche eccezioni, il progetto Cgil adotta questa soglia in sostituzione di quella soglia del 50 per cento + 1, generalmente utilizzata dall'autonomo sistema (ad es. nel Tu del gennaio 2014).

Per quanto attiene, poi, alle condizioni per la presenza al tavolo degli attori negoziali, in linea generale, con riferimento alla *contrattazione extra aziendale* (art. 36, comma 2, secondo periodo), hanno titolo a svolgere l'attività di contrattazione ad efficacia generale le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, raggiungano un indice di rappresentatività ponderata pari almeno al 5 per cento (è importante sottolineare, per inciso, l'importanza di una misurazione della rappresentatività datoriale e degli ambiti in cui tale misurazione va fatta).

Al tavolo della *contrattazione aziendale*, poi, la titolarità negoziale spetta, in primo luogo, alle Rus, poiché ai sensi dell'art. 31, comma 3, primo periodo (fatto salvo dall'art. 36, comma 1), ad esse è affidato il compito di stipulare «i contratti collettivi ad efficacia generale a livello di singolo datore di lavoro»; in mancanza di Rus, la titolarità negoziale è riconosciuta a tutte le Rsa costituite presso il datore di lavoro (art. 36, comma 3, secondo periodo), che, però, nel progetto possono essere costituite solo nell'ambito di associazioni sindacali registrate e in presenza di ulteriori requisiti (v. art. 31, commi 6 e 7).

Presso datori di lavoro di più ridotte dimensioni, infine, la titolarità a svolgere l'attività di contrattazione ad efficacia generale è riconosciuta alle «associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nel predetto ambito, che, secondo i dati ponderati di cui all'art. 34, commi 1 e 2, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5 per cento» (art. 36, comma 4, secondo periodo)

Infine, va sottolineato che la violazione dell'obbligo di contrattazione (o, evidentemente, l'aperura del tavolo senza che vi sia ammesso un soggetto che vi abbia diritto) costituisce, secondo il progetto, comportamento antisindacale e, pertanto, il sindacato potrà agire ai sensi dell'art. 28 della legge 300, chiedendo al giudice di condannare il datore di lavoro ad aprire il tavolo (o ad ammettere il soggetto illegittimamente escluso). Al contrario,

poiché – come s'è già detto – l'obbligo di contrattare non implica anche obbligo di stipulare i contratti collettivi, al giudice non potrà essere richiesto di condannare il datore o l'associazione datoriale a concludere un accordo: per questo aspetto, dunque, la dinamica negoziale resta pienamente libera e ancorata alle attuali prassi.

Come si accennava, alle *Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori* è rubricato l'art. 37 del progetto della Cgil.

Si tratta di una norma che – come osservato da più parti – rappresenta l'architrave del sistema di efficacia generale dei contratti collettivi ipotizzato nel progetto della Cgil.

Ed è bene chiarire sin d'ora che, al di là dei dati numerici sulle diverse maggioranze previste a seconda dei livelli e dei profili sui quali la contrattazione si esercita, a nostro avviso il dato saliente della proposta è rappresentato da un particolare rafforzamento del coinvolgimento attivo dei lavoratori nel processo di validazione dei contratti, che appare *decrecente* negli altri progetti di legge qui esaminati (ma sul punto si tornerà più analiticamente tra breve).

Prima di procedere all'illustrazione dell'art. 37 del progetto Cgil e alle implicazioni che una sua attuazione comporterebbe sull'attuale prassi delle relazioni industriali, è però opportuno precisare che, in deroga a quanto da esso previsto, le maggioranze ai fini dell'approvazione del contratto collettivo ad efficacia generale di *livello confederale* (il quale disciplina gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale e detta i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro) «sono, sia dal lato delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro, pari al 60 per cento dei dati ponderati di cui rispettivamente al precedente comma 1 e all'art. 35 commi 3 e 4» (così prevede l'art. 33, comma 3, secondo periodo); inoltre, per questa contrattazione (e solo per questa, come si vedrà), non è previsto alcun coinvolgimento dei lavoratori.

A parte questa specifica eccezione, in linea generale, per la contrattazione *diversa* da quella che si svolge a livello di singolo

datore di lavoro, l'art. 37, comma 2, prevede che «i contratti collettivi ad efficacia generale sono validamente stipulati per ciascun livello e ambito contrattuale individuati con il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale [...], qualora le associazioni sindacali registrate dei lavoratori che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui agli artt. 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento».

Inoltre, anche dal lato dei datori di lavoro è richiesta una soglia di rappresentatività pari al 51 per cento ai fini della validità del contratto (cfr. art. 37, comma 4).

Per quanto attiene al coinvolgimento attivo dei lavoratori, val la pena anzitutto di ricordare che il Testo unico sulla rappresentanza Confindustria - Cgil, Cisl, Uil del gennaio 2014 (d'ora in poi Tu 2014) prevede che «i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50 per cento + 1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili».

Ebbene, il progetto si inserisce in questo solco, ma irrobustisce gli strumenti di partecipazione democratica, nel quadro, evidentemente, di una più compiuta attuazione dei principi di cui all'art. 39, seconda parte, Cost.

Si prevede, infatti, la necessità di una doppia fase nella consultazione dei lavoratori, che ha luogo sia sulle piattaforme che sui contratti, ai fini della «effettività ed esigibilità degli accordi», sia pure rimettendo la determinazione delle modalità di svolgimento delle medesime consultazioni agli stessi contratti collettivi, che – per questa parte – andrebbero approvati con la maggioranza ponderata del 60 per cento³. Questa maggioranza rafforzata

³ V. art. 37, comma 3, secondo periodo: «Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale [non per quelli sottoscritti «a livello di singolo datore

viene significativamente riproposta allorché si tratta della sottoscrizione di accordi relativi ad alcuni snodi fondamentali del sistema: in questo caso si tratta della fissazione delle regole per il coinvolgimento dei lavoratori; nel caso sopra già riferito, si trattava di disciplinare, con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale, gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale e di dettare i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro.

Ma le previsioni maggiormente innovative con riferimento al coinvolgimento dei lavoratori riguardano, a nostro avviso, la contrattazione «a livello di singolo datore di lavoro», per una serie di ragioni. L'innovazione forse più rilevante è quella che rende l'approvazione dell'accordo aziendale con *referendum* condizione di validità dell'accordo stesso; ma innovazioni non secondarie concernono anche l'ipotesi di sottoscrizione dell'accordo da parte delle Rsa.

Procedendo per gradi, va anzitutto osservato come l'unico elemento in comune tra la proposta Cgil e l'attuale sistema presente nel Tu 2014 è rappresentato dalla previsione secondo cui «a livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla Rus a maggioranza dei propri componenti» (art. 37, comma 1).

Per il resto, l'approccio muta profondamente. Ed infatti, in presenza della Rsu, gli accordi vigenti si accontentano di assicurare la partecipazione democratica consistente nella possibilità di partecipare alle elezioni del soggetto aziendale unitario; la proposta Cgil, invece, recuperando osservazioni e critiche di una parte della dottrina (Romagnoli, Carabelli), impone comunque lo svol-

di lavoro»], ad eccezione di quello di livello confederale di cui all'art. 33, comma 3, le modalità relative alla consultazione su piattaforme e contratti, ed alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori ed ai risultati della stessa consultazione, necessaria per rendere esigibili ed effettivi tali accordi, sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale, approvati con la maggioranza di cui al predetto art. 33, comma 3».

gimento del *referendum*: «a livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto» (art. 37, comma 3).

La norma, dunque, non è innovativa solo perché prevede il *referendum* anche in caso di sottoscrizione del contratto da parte della Rus. Giova infatti anche osservare che la formula è oltremodo rigida, poiché il *referendum*, a differenza di quanto accade nel Tu, non ha la funzione di invalidare eventualmente l'accordo, ma costituisce condizione al fine della produzione degli effetti previsti dalle legge.

Nel Tu 2014 (e già nell'accordo interconfederale del giugno 2011), infatti, si prevede che, «i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali [e solo questi] con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30 per cento dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti».

Per intenderci, nonostante una qualche ambiguità testuale (che come vedremo la proposta della rivista «Diritti lavori mercati» mira a correggere), poiché nel Tu 2014 l'intesa è *respinta* (e non *approvata*) con la maggioranza semplice dei votanti e la consultazione è valida se partecipa la maggioranza degli aventi diritto, è evidente che, in caso di mancato raggiungimento del *quorum*, l'intesa stessa *non è respinta* e, quindi, produce l'effetto previsto dal medesimo Tu.

La logica, nel progetto Cgil, si inverte: se non si raggiunge il *quorum*, l'accordo non produrrà l'effetto previsto; e ciò, eviden-

temente, richiede al sindacato una significativa capacità di coinvolgimento dei lavoratori e un notevole sforzo partecipativo. Ed è rilevante, a mio avviso, che la confederazione ipotizzi un così ampio coinvolgimento dei lavoratori nel processo di validazione degli accordi aziendali (come del resto di quelli nazionali), poiché è chiaro che questa strada sarebbe in teoria percorribile già sul piano delle autonome intese, prima ancora che su quello dell'intervento eteronomo in vista dell'efficacia generale.

Come si accennava, poi, un'altra novità contenuta nella proposta attiene all'ipotesi in cui l'accordo aziendale sia sottoscritto dalle Rsa, costituite ai sensi della nuova disciplina ipotizzata dalla Cgil. Con una previsione che, solo a prima vista, pare dettata in mera coerenza con la logica complessiva cui è improntato il progetto, si stabilisce (art. 37, comma 1, secondo periodo) che, ove l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale sia condotta da Rsa, «il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le Rsa che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'art. 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento».

Nel Tu 2014, invece, i contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle Rsa esplicano efficacia per tutto il personale in forza «se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa».

La proposta della Cgil introduce, dunque, nel quadro delle relazioni sindacali un elemento (ulteriore rispetto a quelli che vedremo tra breve, allorché ci occuperemo di rapporti tra livelli) che mira ad allontanare il negoziato dalla logica dei meri rapporti di forza che si instaurano nei luoghi di esercizio dei poteri: in una singola azienda, infatti, il calcolo delle deleghe potrebbe portare a

risultati ben diversi da quello che deriverebbe alla luce della proiezione necessariamente esterna del dato ponderato, che viene adottato anche in questo caso.

Infine, va detto che, ai sensi dell'art. 37, comma 1, ultimo periodo, per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (5, se agricoli), il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'art. 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento.

2.2 Passando ad osservare la proposta di legge della rivista «Diritti lavori mercati», va notato che essa si muove in una logica molto diversa rispetto a quella della Cgil, poiché non prevede la registrazione – definita nella *Guida alla lettura* della proposta come pura formalità – e mira a garantire nella sostanza il rispetto dei principi di rappresentatività e democrazia sottesi all'art. 39, seconda parte Cost.

Per quanto concerne l'ammissione alle trattative per la sottoscrizione del Ccnl si prevede che vi partecipino «le associazioni sindacali che, nell'ambito di applicazione del medesimo contratto, superino la soglia del 5 per cento di rappresentatività quale media [...]» tra iscritti e voti (art. 2, comma 1), salvo deroghe introdotte in sede di accordi interconfederali (art. 2, comma 4; gli accordi interconfederali devono essere sottoscritti secondo i requisiti di cui all'art. 1, comma 6, tra cui spicca la presenza delle associazioni datoriali in almeno il 50 per cento degli ambiti di contrattazione nazionale vigenti).

La maggioranza richiesta affinché il Ccnl espliciti gli effetti previsti dalla proposta⁴ è, da parte dei lavoratori, quella canonica

⁴ Art. 3, comma 1, primo periodo: «Nel suo ambito di applicazione, il contratto collettivo nazionale obbliga tutti i datori di lavoro a garantire ai propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi [...]».

(si fa infatti riferimento ad una «rappresentatività superiore al 50 per cento»: art. 3, comma 1, lettera a), ma si prevede anche uno specifico meccanismo di verifica della rappresentatività datoriale (art. 3, comma 2), diverso da quello ipotizzato nel progetto Cgil.

Il coinvolgimento dei lavoratori, poi, è imposto (evidentemente nella logica del coinvolgimento democratico di derivazione costituzionale: art. 39, comma 3, Cost.), ma solo sull'ipotesi di contratto già sottoscritta e non sulla piattaforma: «entro i 60 giorni successivi alla sua sottoscrizione l'ipotesi di contratto collettivo nazionale è sottoposta a consultazione tra i lavoratori destinatari del contratto ed è approvata a maggioranza assoluta dei votanti» (art. 3, comma 1, lettera b).

Sul piano della contrattazione aziendale (art. 4), val la pena di osservare, anzitutto, che anche il progetto di «Diritti lavori mercati» apre ad un coinvolgimento maggiore dei lavoratori rispetto all'attuale prassi delle relazioni sindacali.

Il punto di contatto con il progetto della Cgil è costituito, in particolare, dalla previsione del *referendum* anche in caso di sottoscrizione del contratto aziendale da parte della Rsu: anche qui, dunque, non si è ritenuto sufficiente lo strumento democratico consistente nella elezione del soggetto rappresentativo e si è suggerito di prevedere comunque il ricorso alla democrazia diretta.

Però la matrice collettiva della proposta (peraltro espressamente dichiarata nella *Guida alla lettura*), che si ispira al trittico degli accordi interconfederali 2011-2013-2014, determina scelte meno radicali rispetto a quelle della proposta Cgil.

Così, il *referendum* è sempre eventuale e i suoi effetti sono conformati su quelli previsti dal Tu 2014 (e già dall'accordo interconfederale del giugno 2011). Ed infatti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, terzo periodo: «in ogni caso il soggetto rappresentativo dei lavoratori assume le proprie decisioni a maggioranza ed il contratto collettivo aziendale deve essere sottoposto al voto dei lavoratori qualora venga fatta richiesta, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale aderente ad una delle confederazioni di cui all'art. 1, comma 6, o dal 30 per

cento dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto negativo della maggioranza semplice dei votanti». Come si vede, la formulazione è pressoché identica a quella del Tu 2014, salvo la sostituzione, per evidenti esigenze di chiarezza, delle parole «con il voto negativo della maggioranza» alle parole «con il voto espresso dalla maggioranza».

Inoltre, in assenza di Rsu e in presenza di Rsa, si prevede (art. 4, comma 2, secondo periodo), che «il contratto aziendale può essere stipulato con un organismo unitario sindacale aziendale, formato dai delegati delle rappresentanze sindacali aziendali presenti, ripartiti sulla base del numero degli iscritti al sindacato di riferimento, quale risulta dalle dichiarazioni aziendali in ordine alle deleghe o cessioni di credito» (la scelta, a differenza della proposta della Cgil, pare dunque preservare l'ancoraggio del peso rappresentativo su base aziendale).

Va infine osservato che nella proposta «Diritti lavori mercati» la costruzione più peculiare è quella del contratto territoriale, cui è dedicato l'art. 4, commi 3-7, nei quali si opta per una soluzione fortemente formalizzata, che – evidentemente dominata dalla necessità di dare coerenza con la necessità di rispettare, nella sostanza, l'art. 39 Cost. – si impernia sulla costituzione, con provvedimento della Direzione territoriale del Ministero del Lavoro, di due appositi soggetti collettivi che andranno a stipulare il contratto: da un lato, un apposito organismo di rappresentanza delle diverse organizzazioni sindacali che hanno i requisiti per partecipare alle trattative per i contratti nazionali applicati nelle imprese che rientrano nel campo di applicazione dello stipulando contratto territoriale (composto da massimo 30 membri); dall'altro, un corrispondente organismo costituito dalle imprese che manifestino interesse all'applicazione del contratto territoriale (anch'esso composto da massimo 30 elementi). Nel primo, le Oo.Ss. dei lavoratori sono, appunto, «rappresentate in proporzione ai propri iscritti»; nel secondo, le imprese «designano un numero di

rappresentanti proporzionale al peso di ciascuna impresa, calcolato tenendo conto» non solo del numero di dipendenti, ma anche, «in egual misura, [...] della media del fatturato degli ultimi tre anni».

Sorvolando su altri profili relativi alla modalità di costituzione della delegazione datoriale (cfr. comma 5 dell'art. 4), merita di essere osservato che, anche per questo livello, la proposta contempla il *referendum*, con modalità che presentano però significative peculiarità. Affinché l'accordo produca gli effetti previsti dalla proposta⁵, infatti, il *referendum* è necessario, *tra i lavoratori* interessati, qualora la decisione di sottoscrivere l'ipotesi di accordo «sia stata assunta dall'organismo di rappresentanza con una maggioranza inferiore a due terzi dei suoi componenti», nonché *tra le imprese* cui l'accordo «è applicabile, qualora il 20 per cento delle imprese che non hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo e che occupino almeno il 30 per cento dei lavoratori interessati [ne] facciano richiesta entro sessanta giorni dalla notizia dell'ipotesi di accordo comunicata a cura delle competenti Direzioni territoriali del lavoro».

2.3 La proposta proveniente dal gruppo «Freccia rossa», come noto, non si occupa di determinare l'efficacia della contrattazione *extra* aziendale, ma – come chiarito nelle *Linee guida* alla proposta – intende porsi «a supporto e razionalizzazione dei recenti accordi interconfederali in materia di rappresentanza, rappresentatività ed efficacia soggettiva degli accordi *aziendali*».

Va però osservato che, nonostante i più ridotti obiettivi, il progetto interviene comunque in modo incisivo sulla contrattazione nazionale, ipotizzando un articolato meccanismo di «censimento» e codifica di contratti e associazioni sindacali, anche di livello confederale, e di misurazione della rappresentatività di queste ultime (artt. 4 e 5), nel quale trova spazio – ad integrazione degli elementi già presenti nei vigenti accordi interconfederali

⁵ Si tratta dei medesimi effetti già visti a proposito del Ccnl: v. art. 4, comma 1.

– anche un profilo qualificante del progetto del Costituente, rappresentato dalla condizione che l'associazione adotti «uno statuto che sancisca un ordinamento interno a base democratica»; condizione dettata per la registrazione del sindacato, nell'art. 39, comma 3, Cost., e riproposta, qui, per l'attribuzione ad essa di un codice da parte del Ministero del Lavoro.

Inoltre, il progetto non si limita a determinare i presupposti per l'ammissione alle trattative per la stipula del Ccnl (art. 7)⁶, ma si spinge anche a considerare le maggioranze con cui i contratti nazionali e territoriali sono sottoscritti (art. 9).

Tutta l'operazione, peraltro, è condotta non al fine di ottenere l'efficacia generale di tali contratti, ma con l'intento di selezionare i soggetti competenti ad attuare i rinvii legali, cioè, come si osserva nelle *Linee guida*, per stabilire «da quali associazioni sindacali dei lavoratori debbano essere sottoscritti i contratti collettivi destinatari del rinvio» affinché possano «avere efficacia integrativa, della legge» (ma anche «derogatoria, autorizzatoria, ecc.», si precisa in un altro passaggio delle *Linee guida*).

Ai sensi dell'art. 9 («Rinvii della legge alla contrattazione collettiva»), comma 1, infatti, quando «la legge o altra fonte normativa rinviando la regolamentazione di specifiche materie a contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni sindacali maggiormente o comparativamente più rappresentative, il rinvio si intende effettuato ai contratti stipulati da associazioni sindacali che, singolarmente o congiuntamente considerate, esprimono una percentuale di rappresentatività superiore al 50 per cento nell'ambito di applicazione del contratto stesso e che aderiscono a confederazioni sindacali che esprimono sul piano nazionale, anche congiuntamente, una percentuale di rappresentatività superiore al 33 per cento».

⁶ L'art. 7 («Diritto di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale») stabilisce che «de associazioni sindacali nazionali che abbiano una rappresentatività certificata, ai sensi dell'art. 5, non inferiore al 5 per cento, abbiano diritto di partecipare alle trattative per la stipulazione del relativo contratto collettivo nazionale».

Può notarsi, incidentalmente, che simili previsioni risulterebbero estremamente utili, perché offrirebbero una possibile soluzione ad una serie di questioni che si pongono nella pratica a causa del perdurante utilizzo, nelle norme di rinvio, del criterio selettivo della maggiore rappresentatività comparata (questioni riproposte nel dibattito successivo all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015). Essa, come accade del resto nella proposta Cgil⁷, trova un corrispondente anche con riferimento alla contrattazione aziendale, anche se gli effetti dell'operazione rischiano di risultare profondamente diversi in virtù del differente impianto complessivo delle due proposte⁸.

Ai nostri fini va se mai notato che, in vista dell'obiettivo di selezionare in modo più adeguato coloro cui è affidato il compito di sottoscrivere contratti nazionali idonei a produrre effetti integrativi o derogatori rispetto alle legge, i proponenti hanno ritenuto di rafforzare, rispetto alle maggioranze previste dai vigenti accordi interconfederali, la verifica della capacità rappresentativa dei sottoscrittori, imponendo l'ulteriore filtro costituito dalla loro adesione a soggetti confederali dotati, a loro volta, di un determinato livello di rappresentatività.

Per converso, in vista di quell'obiettivo, non hanno ritenuto necessario o utile prevedere – a differenza di quanto si è visto a proposito degli altri due progetti sopra illustrati – alcuna forma di consultazione dei lavoratori, né sulla piattaforma né sull'accordo. Il coinvolgimento dei lavoratori, più in generale, non pare menzionato, con riferimento al Ccnl, in nessuna parte della proposta: in tal modo, la prospettiva fatta propria dal progetto risulta, per questo profilo, regressiva rispetto a quanto oggi stabilito nelle intese interconfederali.

Per quanto attiene, poi, alla contrattazione d'azienda, il progetto «Freccia rossa» si ripromette di realizzare «ciò che [secondo i proponenti] le intese sindacali non sono in grado di generare

⁷ *Infra*, paragrafo 3.1.

⁸ Sul punto si tornerà più avanti, in conclusione del paragrafo 3.3.

senza il supporto della legge, vale a dire l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale (ipotesi che i sottoscrittori ritengono compatibile con l'attuale art. 39 Cost.)».

Non ci soffermeremo specificamente su questi aspetti, avendo già espresso in altra occasione il nostro pensiero; in questa sede ci si limiterà a ribadire che il problema si pone solo allorché si pretenda di garantire la tenuta di accordi aziendali derogatori che *non* rispettino limiti e procedure fissati dai livelli superiori (essendo in tal caso necessaria la risorsa legislativa, la quale, a nostro avviso, pone problemi di costituzionalità) e ci si limiterà a rinviare ad altro scritto per i necessari approfondimenti⁹.

Passando, invece, a trattare del ruolo che i proponenti attribuiscono al coinvolgimento diretto dei lavoratori, in vista del descritto obiettivo, appare chiaro che questa proposta sia l'unica ad adottare, anche in questo caso, un approccio regressivo.

In particolare, ove in azienda siano presenti le Rsu, per l'acquisizione della efficacia generale non è previsto il *referendum*, ma basta la sottoscrizione a maggioranza della Rsu (art. 17, comma 1, lettera a). In caso di presenza di Rsa, invece, l'efficacia generale è condizionata alla sottoscrizione delle rappresentanze «costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che singolarmente o insieme ad altre risultano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e certificati secondo le procedure di cui al capo I della presente legge» (art. 17, comma 1, lettera b), ma, in tal caso, il *referendum*

⁹ Ci si permette, dunque, di richiamare la riflessione compiuta in V. Lecce, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali», n. 136, 2012, pp. 479 ss., spec. pp. 488 ss. (con riferimento ai meccanismi di imputazione degli effetti del contratto aziendale derogatorio, ma rispettoso di limiti e procedure contemplate ai livelli superiori, sul rapporto del lavoratore non iscritto e, in ipotesi, dissenziente) e pp. 496 ss. (per la confutazione, anche mediante l'utilizzo di pronunce della Corte costituzionale, della tesi secondo cui il contratto aziendale sarebbe estraneo alla seconda parte dell'art. 39).

avrà luogo «ove nell'unità produttiva di riferimento i lavoratori iscritti al sindacato non superino il 30 per cento dei lavoratori complessivamente occupati con contratto a tempo indeterminato [...]e] ciò sia richiesto, entro dieci giorni dalla notizia della sua stipulazione: a) da una o più delle rappresentanze sindacali aziendali presenti nell'unità produttiva; b) ovvero da almeno una delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva; c) ovvero da almeno il 30 per cento dei lavoratori della medesima unità produttiva. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso della maggioranza semplice dei votanti» (art. 17, comma 2).

Il coinvolgimento diretto dei lavoratori ai fini dell'attribuzione dell'efficacia generale al contratto aziendale, dunque, risulta non solo depotenziato rispetto a quello ipotizzato nella proposta della Cgil, ma è anche più attenuato rispetto al progetto «Diritti lavori mercati» e persino rispetto all'attuale testo del Tu 2014 (al quale, per il resto, la proposta «Freccia rossa» si ispira largamente per questi aspetti, com'è evidente dai brani appena riportati).

Come si vede, infatti, in presenza di un buon tasso di sindacalizzazione, ma comunque anche significativamente inferiore al 50 per cento, il *referendum* non è più necessario (anzi non sembrerebbe nemmeno possibile): l'accordo sprigionerà così tutta la sua efficacia generale, anche se la maggioranza dei lavoratori non sia stata in grado di partecipare democraticamente né alla fase di costituzione del soggetto rappresentativo, mancando la Rsu, né alla fase di validazione e/o di invalidazione dell'accordo (a seconda dell'opzione che, come si è detto, scelgono gli altri due progetti).

E ciò, oltre a porre l'interrogativo sulla *ratio* di una variabile che ridimensiona le acquisizioni dell'autonomia collettiva in merito al coinvolgimento diretto dei lavoratori nella fase di validazione/invalidazione dei singoli accordi, pone anche – sia detto per inciso – problemi di compatibilità con il comma 1 dell'art. 39 Cost., oltre che con la sua seconda parte, se si considera che –

almeno rispetto al singolo accordo – risulta soffocata l'emersione del potenziale dissenso di una maggioranza (che potrebbe voler invocare una diretta partecipazione mediante il voto) in presenza del comportamento partecipativo (consistente però nell'iscrizione e non nel voto) di una minoranza (ma su questi profili si rinvia ancora, in linea generale, al nostro contributo sopra citato)¹⁰.

La proposta «Freccia rossa» si preoccupa, infine, di disciplinare anche alcune situazioni particolari: allorché vi siano forme di rappresentanza «asimmetrica» in più unità produttive di una medesima azienda (Rsa in alcune unità produttive; Rsu in altre), «il contratto aziendale dovrà essere stipulato nel rispetto di entrambi i criteri di cui al comma 1» (art. 17, comma 3); se, invece, in alcune unità produttive di una stessa azienda non sia presente alcuna forma di rappresentanza, si prevede ugualmente l'efficacia per tutti i dipendenti del contratto aziendale, ma «a condizione che sia stipulato nel rispetto dei criteri di cui al comma primo e con l'adesione di associazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato in azienda che, singolarmente o congiuntamente, esprimano una percentuale di rappresentatività superiore al 50 per cento nell'ambito di applicazione del medesimo contratto» (art. 17, comma 4, che fissa, dunque, una specifica ipotesi di contitolarità negoziale *residuale*).

3. Competenze oggettive e rapporto tra livelli in termini di reciproca derogabilità/inderogabilità

Venendo, dunque alle questioni connesse alle competenze oggettive e al rapporto tra livelli in termini di reciproca derogabili-

¹⁰ Si può immaginare che la difesa dell'operazione complessiva, anche con riferimento all'aspetto da ultimo affrontato in testo, risieda nella possibilità del coinvolgimento dei lavoratori mediante *referendum* nella fase di scelta tra Rsu e Rsa: tale possibilità (una novità, oggettivamente) è peraltro ancora una volta eventuale e scatta allorché nella unità produttive le associazioni sindacali favorevoli all'una o all'altra soluzione, cui spetta l'opzione in prima battuta, non raggiungano la soglia del 50 per cento + 1 di rappresentatività in azienda (v. art. 10, comma 2).

tà/inderogabilità e alle scelte operate dalle tre proposte in merito alla conservazione o meno della filosofia ispiratrice che fu alla base dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, mi pare innanzitutto utile ribadire, anche in questa sede, che – come ho altrove già osservato – ogni riflessione sulle metamorfosi e sulle criticità della stessa contrattazione collettiva nazionale non può evidentemente ignorare che tali mutamenti e le stesse criticità sono in parte provocate dalle scelte legislative adottate negli ultimi anni, ivi comprese quelle volte a favorire la «aziendalizzazione delle discipline» in campo lavoristico; scelte congruenti con il complessivo progetto neolibertistico che non è più – evidentemente – caratteristica solo del nostro paese.

Ma non è su questi aspetti che posso ora soffermare la mia analisi: do per scontato il *background*, il complesso di fatti e riflessioni che fanno da sfondo alle scelte operate da chi ha concepito e redatto i progetti che oggi ci troviamo a commentare.

Mi limiterò dunque a riaffermare, per un verso, quanto anticipato in premessa a questo contributo, cioè che ogni posizione contraria ad un nuovo intervento legislativo in materia di rapporti tra livelli e, più in generale, di competenza ed efficacia del livello aziendale si traduce, in realtà, in una scelta a favore della conservazione dello *status quo* e, quindi, del potenziale che l'art. 8 del d.l. n. 138/2011 esprime in termini di alterazione della libera dinamica delle relazioni negoziali, come costruite nell'autonomo sistema.

3.1 Per altro verso, e venendo al primo dei progetti esaminati, non posso non rilevare che, a mio avviso, le proposte della Cgil relative ai rapporti tra i livelli negoziali – pur prestandosi ovviamente ad un autonomo commento – sono però strettamente connesse all'intera idea riformatrice trasfusa nella *Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori* e risultato esaltate se lette alla luce dell'ambizione complessiva di quell'idea.

Nella impossibilità di ripercorrerne le tappe, anche perché sa-

rebbe un fuor d'opera, mi preme solo rammentare che, nel progetto della *Carta*, la contrattazione collettiva, pur chiamata a svolgere ancora un ruolo di apertura a esigenze di flessibilità delle imprese, opererebbe in un quadro regolativo complessivo che, per numerosi aspetti dei quali si propone la ri-disciplina (penso agli orari, al part-time, a taluni istituti della flessibilità), vedrebbe il rilancio del modello della flessibilità contrattata: un quadro nel quale la contrattazione non è chiamata a ripristinare tutele in campi lasciati «liberi» dalla legge e nei quali il libero esercizio dei poteri datoriali è molto più esteso che nel passato.

La differenza non è di poco conto, se si pensa che, mentre quando è chiamata a (tentare di) ripristinare tutele o introdurre limiti ai poteri, la parte sindacale deve bruciare partite attive al tavolo dello scambio negoziale, nel modello della flessibilità contrattata, al contrario, il sindacato dispone di partite attive da poter mettere a disposizione su quello stesso tavolo (e questo, a prescindere da qualsiasi valutazione sulle scelte operate dal legislatore sul piano del rapporto tra diritti e poteri nella disciplina dei rapporti di lavoro).

Ebbene, è in questa più ampia prospettiva che va collocata anche la scelta operata dal progetto della Cgil in materia di rapporti tra livelli; una scelta che promuove una vera e propria restituzione della regolamentazione di quei rapporti all'autonomo sistema (un sistema costruito a livello nazionale, ma nel quadro di una legge sull'*erga omnes* e, di più, sulla misurazione della rappresentanza; un sistema che è anche, di per sé, strumento di contrasto allo spostamento dei luoghi di produzione delle regole in contesti «poco affidabili»).

La previsione che si occupa di questi profili è l'art. 38, ai cui sensi «i contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, territoriale, o in altro livello inferiore a quello nazionale, debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi, inoltre, non possono derogare peggiorativamente quanto previsto dai contratti ad efficacia generale di livello interconfede-

rale. Le previsioni contrattuali in contrasto con questo disposto sono nulle» (comma 1).

Questo modello – molto diverso da quello previsto dall'art. 8, del quale si propone la contestuale abrogazione (art. 38, comma 2) – comporta, sì, una complessiva gerarchizzazione tra livelli, ma implica, in realtà, la valorizzazione del livello superiore e, in definitiva, l'affidamento ai *rapporti di forza* a quel livello (nazionale e interconfederale) del compito di stabilire quali spazi potranno esservi per il secondo livello di contrattazione: né più né meno quello che oggi già esiste nell'autonomo sistema, se non fosse per l'intervento dirompente dell'art. 8.

Nel progetto, è unicamente il sistema a dover disegnare le proprie gerarchie reali e sarà il livello superiore a delineare – sulla base dei rapporti di forza – anche le regole per la soluzione dei conflitti regolativi, potendo, in ipotesi, ammettere la prevalenza dei contratti di livello inferiore su intere materie o singoli istituti o singoli profili di regolazione (come del resto già accade nel Tu 2014, negli accordi sottoscritti successivamente in altri settori sulla sua falsariga e nei diversi Ccnl vigenti, le cui regole, ovviamente non imm modificabili e pur sempre perfettabili, sono però già pronte all'uopo). Ed è bene però chiarire che la formulazione prescelta non ripropone quella – ben più rigida – contenuta nell'attuale testo dell'art. 40, d.lgs. 165/2001, relativa ai rapporti tra livelli contrattuali nelle pubbliche amministrazioni, poiché nel testo proposto dalla Cgil non vi è alcuna limitazione oggettiva per il livello inferiore nei campi in cui manchino «prescrizioni» (che possono essere, evidentemente, anche di tipo contenutistico, oltre che procedurale) anche da parte dei contratti ad efficacia generale di livello superiore.

Resta se mai il problema di puntualizzare a chi spetterebbe l'attuazione dei rinvii legali e, soprattutto, se sarà possibile, in attuazione di quei rinvii (specie se «derogatori») introdurre – a livello decentrato – previsioni «peggiorative» rispetto a quelle dettate dal livello superiore.

Ebbene, lo stesso art. 38, al comma 2, sposta l'asse dei rinvii

dalla contrattazione di diritto comune alla contrattazione ad efficacia generale: «le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi vanno intese come riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari livello».

Questa previsione consente – nel quadro della ridefinizione dei criteri di verifica della rappresentatività dei soggetti collettivi, ma anche di verifica democratica del consenso sugli accordi – di superare diversi problemi posti dal ricorso, nelle norme di rinvio, al criterio della maggiore rappresentatività comparata (si tratta di un obiettivo che, come già segnalato, è presente, pur nella diversità tra i due progetti, anche nell'art. 19 della proposta «Freccia rossa»¹¹).

Non v'è dubbio però che, in presenza nella legge di un rinvio a-selettivo quanto a livelli (si veda il modello dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015), la previsione di rinvio andrebbe integrata con l'ordine gerarchico *eventualmente* determinato dal livello superiore o scaturente per effetto del suo intervento regolativo.

Insomma, nel quadro ipotizzato dal progetto Cgil anche i rapporti tra livelli su una materia nella quale insiste un rinvio da parte della legge dipenderà dalle scelte (eventualmente) operate a livello superiore e, quindi, dalle regole, che l'autonomo sistema si darà e (se del caso) dalla capacità di interpretazione dei giuristi.

Non è questa la sede per proporre dettagliate variabili e ipotesi ardite, ma è possibile svolgere una considerazione generale.

Oggi, nel Tu 2014 compare una previsione – di controversa interpretazione – ai cui sensi «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge»; inoltre, come noto, con una scelta dagli effetti anch'essi controversi, non compare nel medesimo Tu una clausola che sancisca il *ne bis in idem*. Ebbene, se la regolazione proposta dalla Cgil fosse oggi vigente e a Tu invariato, potremmo probabil-

¹¹ V. *supra*, paragrafo 2.3; ma v. anche le precisazioni compiute *infra*, in conclusione del paragrafo 3.3.

mente giungere alla conclusione che, quantomeno in assenza di clausole del Ccnl che sancissero a loro volta il *ne bis in idem* (generale o su singoli istituti o previsioni) o, ancora, limitassero espressamente l'intervento negoziale di altri livelli, il secondo livello potrebbe liberamente operare in tutti i casi in cui la legge equipara i livelli di contrattazione nella derogabilità o integrabilità della legge (rinvii a-selettivi): mi pare, infatti, che in questi casi risulterebbero osservate «le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale».

In prospettiva, questo sistema potrebbe conoscere naturalmente diverse declinazioni, fermo restando, poi, che nulla impedirebbe al singolo provvedimento legislativo di introdurre in futuro competenze concorrenti, modificando così, ma per singole materie, la scelta di fondo.

Resta il fatto, tornando ad una riflessione più generale, che la modifica legislativa proposta dalla Cgil sarebbe complessivamente coerente con l'obiettivo di preservare la contrattazione collettiva nazionale dal rischio di uno svuotamento surrettizio del proprio ruolo, ottenuto attraverso lo spostamento sistematico (e indotto da agenti esterni rispetto alle dinamiche negoziali) dei luoghi di produzione delle regole verso la periferia.

Si tratterebbe, dunque, di una scelta diretta a svolgere una nuova funzione promozionale della contrattazione collettiva, che aprirebbe nuovi spazi – sia pure con il filtro della «forza» che i soggetti negoziali sono in grado di esprimere al tavolo negoziale – alla mediazione più «alta» e «altra» rispetto al luogo di esercizio dei poteri. Anche se, bisogna ammettere, si tratta di una prospettiva che appare in aperta controtendenza rispetto alle proposte che sembrano prevalere nell'attuale compagine governativa, che vanno invece verso la riduzione anche della funzione redistributiva del Ccnl.

3.2 Nella proposta di legge di «Diritti lavori mercati», la scelta di fondo non è dissimile, anche se – almeno apparentemente – meno netta.

Invero, essa condivide con quella della Cgil l'opzione di fondo

di abrogare l'art. 8, d.l. 138/2011 (v. art. 15, comma 3, della proposta) e di affidare ai rapporti di forza a livello superiore il compito di definire le reciproche interferenze tra i livelli.

La prospettiva regolativa sembra però capovolta e ciò potrebbe determinare un diverso equilibrio tra le parti ai tavoli negoziali chiamati a disegnare i rapporti tra livelli.

L'art. 4 della proposta prevede, infatti, che «in mancanza di diversa espressa previsione dei contratti nazionali di cui all'art. 3 [cioè il contratto collettivo nazionale ad efficacia generale], applicati nell'impresa, i contratti aziendali o territoriali prevalgono su qualsiasi altra pattuizione esistente nel medesimo ambito di applicazione. In presenza di discipline difformi, i contratti territoriali prevalgono su quelli aziendali, salvo diversa previsione del contratto nazionale» (art. 4, comma 8).

In primo luogo, la previsione, osservata in sé, mira a risolvere i problemi di concorso-conflitto tra livelli; in tal prospettiva, essa crea un meccanismo di *gerarchizzazione asimmetrica*, almeno in prima battuta e salvo diverse previsioni del contratto nazionale.

In assenza di diversa previsione del Ccnl, una piena gerarchizzazione opera infatti in caso di compresenza di discipline territoriali e aziendali che incidano sulla stessa materia, cioè di conflitti regolativi tra contratti territoriali e aziendali (ipotesi, queste, al momento non molto diffuse nel nostro sistema di relazioni sindacali; si tratta dunque di una gerarchizzazione *residuale*), poiché la proposta non si spinge fino a prediligere l'aziendalizzazione delle discipline.

L'aziendalizzazione è invece la regola in caso di concorso-conflitto tra contratto nazionale e aziendale (sempre se non ci siano diverse previsioni del Ccnl).

L'asimmetria può però essere eliminata dal Ccnl, cui è consentito di introdurre forme di *gerarchizzazione piena* anche tra le proprie previsioni e quelle dei contratti di secondo livello (aziendali o territoriali): in questo caso si tratterà però, secondo lo schema sopra menzionato ad altro proposito, di impegnare una partita passiva dello scambio per il sindacato.

Nella proposta, inoltre, si chiarisce espressamente che «i contratti aziendali o territoriali possono derogare a norme di legge solo qualora sia espressamente previsto dalla legge stessa o, sulla base della legge, dai contratti di cui all'art. 3» (art. 4, comma 9); anche in questo caso, peraltro, i rapporti tra livelli in presenza di rinvii legali a-selettivi andrebbero risolti, in caso di conflitto regolativo, sulla base delle previsioni relative a quei rapporti (v. quanto si è già detto a proposito della proposta della Cgil); previsioni che, in questo caso, conducono alla prevalenza della previsione del livello aziendale sul nazionale (salvo diversa espressa previsione contenuta in quest'ultimo).

3.3. Ancora diversa è la scelta operata nella proposta «Freccia rossa», che è bene riportare dettagliatamente, anche in virtù di una significativa evoluzione che essa ha subito nel passaggio dalla prima versione diffusa a quella poi pubblicata¹².

Quest'ultima, infatti, suggerisce, da un lato, l'abrogazione dei commi da 1 a 3 dell'art. 8, del d.l. n. 138/2011 e, dall'altro, l'introduzione di una previsione alla cui stregua «le clausole dei contratti collettivi aziendali derogatorie delle previsioni dei contratti collettivi nazionali hanno effetti nei confronti di tutti i dipendenti della azienda se stipulate con le maggioranze di cui all'art. 17 e nel rispetto dei limiti eventualmente previsti dai medesimi contratti collettivi nazionali» (art. 18 della proposta, intitolato alle «Deroghe ai contratti collettivi nazionali»).

Peraltro, nell'art. 19 («Deroghe a norme di legge»), comma 1, si conserva ancora uno spazio derogatorio per la contrattazione di prossimità di livello aziendale (ancorché molto più contenuto rispetto a quello garantito oggi dall'art. 8 cit.), poiché si prevede che «nel rispetto dei vincoli derivanti dalla Costituzione, dalle normative dell'Unione Europea e dalle convenzioni internazionali

¹² Si veda la precisazione inserita nella nota introduttiva di questo contributo.

del lavoro ratificate dallo Stato italiano, possono essere stipulati contratti collettivi aziendali, con effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, anche in deroga alle disposizioni di legge di cui al comma successivo, se stipulati con le maggioranze di cui all'art. 17 e finalizzati a: a) creare maggiore occupazione o salvaguardare i livelli occupazionali esistenti; b) limitare gli effetti occupazionali in caso di crisi aziendali; c) migliorare la produttività del lavoro e la competitività dell'azienda; d) individuare nuove forme di coinvolgimento e di collaborazione partecipativa dei lavoratori nell'impresa; e) favorire l'emersione del lavoro irregolare; f) favorire l'effettuazione di nuovi investimenti o l'avvio di nuove attività; g) adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi». Al comma 2 del medesimo art. 19, poi, si stabilisce che, «fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, gli accordi derogatori di cui al comma precedente possono essere stipulati esclusivamente con riguardo alle seguenti materie: mutamento di mansioni; contratti di lavoro a termine; contratti di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile; disciplina e regime di orario e riposi».

Ben diverso, come accennato, era l'impianto regolativo dell'originario testo della proposta, il cui art. 18 («Deroghe ai contratti collettivi nazionali») aveva infatti questa formulazione: «i contratti collettivi aziendali, fatte salve le ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva nazionale, possono derogare alle previsioni dei contratti collettivi nazionali, con effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, se stipulati con le maggioranze di cui all'art. 17 e finalizzati: a) a creare maggiore occupazione o salvaguardare i livelli occupazionali esistenti; b) a limitare gli effetti occupazionali in caso di crisi aziendali; c) a migliorare la produttività del lavoro e la competitività dell'azienda; d) ad individuare nuove forme di coinvolgimento e di collaborazione partecipativa dei lavoratori nell'impresa; e) a favorire l'emersione del lavoro irregolare; f) a favorire l'effettuazione di nuovi investimenti e/o l'avvio di nuove attività; g) ad adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi». Inoltre, il testo originario dell'art. 19 conservava competenze de-

rogatorie dei contratti aziendali rispetto alle legge, sempre nel rispetto della Costituzione e dei vincoli sovranazionali, con effetti generalizzati (se stipulati con le maggioranze di cui all'art. 17 e finalizzati agli obiettivi di cui all'art. 18), e limitatamente «alle seguenti materie: controlli attuati attraverso impianti audiovisivi o tecnologie informatiche e telematiche; mutamento delle mansioni; contratti di lavoro a termine; contratti di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile; disciplina e regime di orario e riposo».

Orbene, sul piano che qui prioritariamente ci occupa, quello del rapporto tra livelli di contrattazione in termini di reciproca derogabilità/inderogabilità, appare evidente come la regolamentazione ipotizzata sia mutata in modo molto significativo nel passaggio dalla prima alla seconda versione della proposta.

Quella originaria, infatti, contemplava espressamente una competenza derogatoria molto ampia del livello aziendale rispetto al nazionale, poiché non limitata per materia, ma solo per finalità; essa, inoltre, consentiva alla contrattazione collettiva nazionale solo di ampliare le *ipotesi* (v'è da intendere, le finalità) in presenza delle quali la competenza derogatoria si sarebbe potuta spiegare.

La versione definitiva, invece, fa propria – almeno in linea generale – una filosofia non dissimile da quella trasfusa nel progetto Cgil e si colloca in linea con l'esigenza del rispetto delle acquisizioni dell'autonomo sistema, poiché, recuperando la logica del Tu 2014, restituisce a quel sistema la competenza a disegnare i rapporti tra i livelli.

Bisogna però intendersi. Permane infatti un margine residuo di dubbio sulla coerenza intrinseca del progetto complessivo, dal momento che anche nel testo definitivo dell'art. 19 è stata conservata, come si è visto, la previsione secondo cui possono essere stipulati contratti collettivi aziendali, *anche* in deroga alle disposizioni di legge, con effetti per tutti i dipendenti in presenza delle maggioranze di cui all'art. 17, se finalizzate, tra l'altro, ad «adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi» (lettera g dell'art. 19, comma 1).

Ora, a prescindere da ogni considerazione sul perdurante si-

gnificato della conservazione di una facoltà derogatoria aziendale su intere materie, che andrebbe forse quantomeno ripensata dopo il d.lgs. n. 81/2015 (si pensi, in particolare, alla nuova disciplina delle mansioni, del contratto a termine, del part-time e del lavoro intermittente), ai fini della trattazione qui condotta interessa soprattutto rimarcare come la previsione presenti margini di ambiguità proprio rispetto all'equilibrio complessivo del rapporto tra i livelli contrattuali che il progetto intende favorire.

Non è chiaro, infatti, a quale «regolamentazione nazionale», potenzialmente adattabile in sede aziendale con effetti *erga omnes*, ci si intenda riferire.

La formulazione prescelta, invero, potrebbe indurre a dubitare che si tratti della regolamentazione di legge e lascerebbe intendere, al contrario, che ci si riferisca (tuttora) proprio alla regolamentazione del contratto collettivo nazionale; e, si potrebbe aggiungere, l'ipotesi sarebbe sostenibile perché, ad onta della rubrica, l'art. 19 consente di derogare «anche» a norme di legge.

Se così fosse, quella della lettera g dell'art. 19 si configurerebbe alla stregua di una genericissima *causale adattativa*, che – sia pure limitatamente alla materie elencate nel medesimo art. 19 – aprirebbe ad una indiscriminata modificabilità delle previsioni del livello superiore da parte del contratto aziendale, con effetti non dissimili, in linea di principio, da quelli prodotti dall'art. 8.

Il novero delle materie considerate, è bene precisare, risulta molto più contenuto rispetto a quello oggi elencato nell'art. 8 e, per alcuni aspetti, risulta anche meno esteso di quello presente nella disciplina transitoria del Tu 2014 (e già nell'accordo interconfederale del giugno 2011) o, ad esempio, nel vigente Ccnl Terziario, distribuzione e servizi Confcommercio (sin dal 2011), ma – per converso – include profili sui quali non tutti i Ccnl contengono un rinvio così ampio (si pensi al contratto a termine e al lavoro intermittente, ma anche al part-time).

Soprattutto, l'elenco legislativo non ammetterebbe alcuna alterazione e/o restrizione e/o esclusione e/o selezione e/o ritaglio da parte del contratto collettivo nazionale.

In definitiva, una simile lettura della proposta «Freccia rossa» lascerebbe uno spazio – sia pure solo su alcune materie – per l’alterazione dell’autonoma dinamica dei rapporti di forza ai livelli superiori, favorendo gli equilibri raggiunti in sede aziendale. Ma è evidente che, se non fosse questa l’intenzione dei proponenti, sarebbe agevole introdurre semplici correttivi volti a fugare ogni dubbio.

Un ultimo aspetto che merita di essere affrontato attiene al rapporto tra le previsioni che stabiliscono la competenza ad attuare i rinvii legali e gli assetti che l’autonomo sistema contrattuale si è dato o si darà in futuro; profilo sul quale ci si è già soffermati a proposito del progetto Cgil¹³.

Orbene, merita di essere precisato che anche nel progetto «Freccia rossa» si propone di chiarire, con riferimento al contratto aziendale, come già a proposito del Ccnl e del contratto territoriale¹⁴, a quali contratti collettivi siano riferiti i rinvii contenuti nella legge; il comma 2 dell’art. 9, prevede, infatti, che «nei casi in cui la legge o altra fonte normativa rinviano la regolamentazione di specifiche materie a contratti collettivi aziendali, il rinvio si intende effettuato: a) se stipulati da associazioni sindacali nazionali o territoriali, ai contratti conclusi da associazioni sindacali che esprimono le percentuali di rappresentatività di cui al comma precedente; b) se stipulati da Rsa o Rsu, ai contratti conclusi secondo quanto stabilito dall’art. 17»¹⁵.

Anche in questo caso, dunque, la previsione sembrerebbe avere una funzione chiarificatrice e, al contempo, più adeguatamente selettiva dei soggetti negoziali affidatari di rilevanti competenze affidate dalle norme di rinvio.

Qui si fermano, però, le similitudini tra i due progetti.

Nel progetto Cgil, la nuova previsione selettiva si coniuga non

¹³ V. la parte finale del paragrafo 3.1.

¹⁴ *Supra*, paragrafo 2.3.

¹⁵ Sia sulle percentuali di rappresentatività citate nella norma che sulle condizioni poste dell’art. 17, v. *supra*, paragrafo 2.3.

solo con l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale e con le già illustrate norme in materia di rapporti tra livelli, ma anche con l'efficacia generale del contratto nazionale e con la disciplina, con contratto collettivo confederale, dei livelli e ambiti di contrattazione a efficacia generale, nonché dei criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro. E ciò previene ogni fuga dal sistema di contrattazione nazionale. Ma anche il progetto «Diritti lavori mercati», nel prevedere che il trattamento da garantire a tutti i lavoratori non possa essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale (art. 3, comma 1, primo periodo), crea un meccanismo di raccordo necessario tra livelli, poi completato dalle già descritte norme relative al concorso-conflitto.

Il progetto «Freccia rossa», invece, non pare escludere la creazione di microcosmi autosufficienti. Esso, infatti, per un verso e per scelta dichiarata, non si propone di intervenire sull'efficacia del contratto nazionale; per altro verso, non pare poter altrimenti impedire che l'incentivo alla permanenza nel sistema di contrattazione nazionale svolta dalla funzione derogatoria e, più in generale, attuativa dei rinvii legislativi svolta dall'art. 19, comma 1, sia vanificata, poiché, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, la dote costituita dal rinvio legale viene attribuita anche al contratto aziendale ad efficacia *erga omnes* sottoscritto dalle sole Rsa o Rsu.

Così, anche le norme relative al rapporto tra livelli sopra descritte, unitamente all'opzione consacrata nel testo definitivo della proposta a favore delle libere scelte dell'autonomo sistema a livello nazionale (compreso il dubbio interpretativo su cui ci si è soffermati), rischiano di passare in secondo piano rispetto alla possibilità che un'azienda possa creare un proprio autonomo sistema negoziale con le rappresentanze presenti in azienda (art. 9, comma 2, lettera b), le quali potrebbero anche non avere alcun collegamento con i soggetti collettivi firmatari del contratto nazionale astrattamente applicabile in azienda (o, persino, con altri soggetti adeguatamente rappresentativi sul piano *extra* aziendale).

Ed invero, se per la Rsa si conserva il raccordo con un sog-

getto collettivo esterno dotato di una certa soglia di rappresentatività, non è però necessario che questo soggetto abbia sottoscritto il contratto nazionale nel cui campo di applicazione rientra l'azienda (cfr. art. 15). La Rsu, poi, può essere composta anche solo da eletti in liste che non abbiano alcun raccordo con il sindacato firmatario di contratti collettivi nazionali; del resto, poiché nel progetto non vi è, appunto, un obbligo ad applicare il contratto collettivo, ben può accadere che i firmatari del Ccnl astrattamente applicabile in azienda neppure abbiano la titolarità a presentare liste (v. art. 14, comma 4).

La tenuta del sistema e lo strumento per scongiurare il rischio sopra segnalato paiono dunque affidati alla previsione che attribuisce comunque un ruolo ad associazioni sindacali dotate di rappresentatività sul piano esterno all'azienda nella scelta tra la costituzione di una Rsa e Rsu e, in definitiva, nella stessa iniziativa per la costituzione del soggetto rappresentativo aziendale (v. l'art. 10)¹⁶.

Senonché, anche questa previsione non pare idonea a scongiurare il rischio che il processo sia avviato e, poi, gestito da soggetti che non abbiano alcuna significativa rappresentatività, se misurati nell'ambito di riferimento del contratto collettivo nazionale astrattamente applicabile all'azienda, purché forti nella specifica azienda e aderenti a soggetti confederali dotati di un minimo di rappresentatività (v. il combinato disposto dell'art. 10, comma 2, secondo periodo, con il nuovo testo dell'art. 19, comma 1, lettera b, legge 300/1970, come modificato secondo l'art. 15 della proposta «Freccia rossa»).

Certo, si potrebbe rispondere, il quadro regolativo attuale già offre, secondo talune interpretazioni delle vigenti disposizioni di rinvio, simili possibilità.

Ma questa considerazione non muterebbe in alcun modo il punto focale della nostra riflessione: se è evidente che il sistema

¹⁶ Ma per approfondimenti sulle forme di rappresentanza in azienda previste dalle tre proposte, v. la trattazione di Scarponi, in questo volume.

dei rinvii è una delle variabili esogene idonee a condizionare in modo rilevante l'evoluzione del sistema contrattuale, ogni proposta che si confronti con la riforma del sistema deve chiarire in modo inequivocabile quale sia la posizione che si intende assumere rispetto alla prospettiva di favorire o meno l'aziendalizzazione del nostro sistema di contrattazione collettiva.