

# SINDACATO, CONTRATTO E CONFLITTO<sup>1</sup>

**Gaetano Zilio Grandi**

*Ordinario di diritto del lavoro nell'Università Ca' Foscari Venezia*

**Abstract [It]:** L'Autore propone, nel ricordo di Giuseppe Santoro-Passarelli, una breve disamina di due questioni problematiche centrali nel dibattito sulle relazioni industriali: la rappresentatività datoriale e la contrattazione aziendale.

**Abstract [En]:** *The Author, in remembrance of Giuseppe Santoro-Passarelli, offers a brief analysis of two problematic issues which are crucial in the debate on industrial relations: employers representativeness and bargaining at company level.*

**Sommario:** 1. La rappresentanza datoriale come oggetto misconosciuto di attenzione scientifica. - 2. Questione sindacale e contratti separati. Un inedito sistema concorrenziale. - 3. Il problema della misurazione del consenso. - 4. Lo spazio della contrattazione aziendale.

## **1. La rappresentanza datoriale come oggetto misconosciuto di attenzione scientifica.**

Buona parte degli studiosi del diritto del lavoro si sono occupati della rappresentanza sindacale dei lavoratori. Pochissimi, tuttavia, si sono occupati della rappresentanza datoriale, ciò di cui ci avvisava già Umberto Romagnoli in alcuni noti scritti<sup>2</sup>.

È come se ci fosse stato un tabù in virtù quale solo Confindustria esista o possa godere di considerazione. La realtà è ben diversa, soprattutto oggi che questa considerazione si atteggia come un enorme problema.

Alcuni dei colleghi e dei giovani studiosi che se ne sono occupati recentemente<sup>3</sup> hanno, secondo me, colto nel segno, rilevando che mancano dati precisi dei tavoli contrattuali, con particolare riguardo al lato della rappresentanza datoriale<sup>4</sup>.

---

1 Il presente scritto riproduce la relazione tenutasi al convegno dal titolo "In ricordo di Pino Santoro-Passarelli, nel giorno del suo compleanno - Sindacato, contratto e conflitto", Roma, Sapienza Università di Roma, 6 ottobre 2023.

2 U. ROMAGNOLI, *Riprogettare la rappresentatività*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1989, p. 248; ma v. anche U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 2001.

3 Cfr. A. MARCIANÒ, *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2017; e V. PAPA, *Attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, Torino, 2017.

4 Ricordo in proposito come Luigi Montuschi detestasse l'espressione "datoriale", in luogo di imprenditoriale, ma tant'è.

La dottrina, nel suo complesso, non ha profuso grandissimi sforzi in questo ambito.

## 2. Questione sindacale e contratti separati. Un inedito sistema concorrenziale.

L'unica questione oggi considerata fondamentale è invero quella del *dumping* contrattuale, collegata al tema dei "contratti pirata"<sup>5</sup>. Occorre ammettere, però, che se sono pirati gli uni (dal lato dei lavoratori, ad es. Ugl), sono pirati anche gli altri: non è solo una nave che sperona, è anche l'altra che si fa speronare.

Al di là della metafora i contratti si fanno "in due" e spesso sul versante lavorativo si trovano anche le grandi confederazioni, di regola insospettabili, non sindacati autonomi a dir poco minoritari.

Da questo punto di vista ho letto alcuni passaggi di uno scritto di Marco Marazza del 2018<sup>6</sup> che ad un certo punto tratteggia, secondo me in modo ironico e puntuale, la questione di fondo: a seguito della crisi della rappresentatività – spesso letta solo nella prospettiva "dei lavoratori" – esistono talora scandalose "coppie di fatto" sindacali (relazionali e contrattuali, nella negoziazione e quindi nei contratti collettivi), su cui il nostro sistema giuridico non può fare molto, perché essendo il dibattito rimasto ancorato all'alternativa della possibilità o impossibilità dell'intervento eteronomo.

Ebbene, una legge sulla rappresentanza dovrebbe comunque valere anche per i datori di lavoro<sup>7</sup>, a meno che non si torni a discutere sul fatto che essi siano coperti dall'art. 41 e non dall'art. 39 Cost.<sup>8</sup>.

In proposito va ricordata la c.d. tesi asimmetrica, in virtù della quale il fondamento giuridico della libertà sindacale dei datori di lavoro si ricaverebbe dal combinato disposto degli articoli 18, c. 1 e 41 della Costituzione, così che le attività associative dei datori di lavoro non sarebbero altro che una modalità di estrinsecazione della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost.<sup>9</sup>.

Vi è poi da dire che storicamente il sindacalismo dei datori di lavoro costituisce un "sindacalismo di risposta", ricondotto dunque alla previsione di cui all'art. 18 Cost., che

5 V. il bel seminario Adapt, *Le funzioni del contratto collettivo, Salari produttività, mercato del lavoro*, 1 e 2 dicembre 2022, Roma, cui è seguita la pubblicazione V. BAVARO-M.C. CATAUDELLA-A. LASSANDARI-L. LAZZERONI-M. TIRABOSCHI-G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La funzione del contratto collettivo Salari, produttività, mercato del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2023.

6 M. MARAZZA, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Lab. law. iss.*, vol. 4, n. 2, 2018.

7 Sul punto si vedano le riflessioni di M. MAGNANI, *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, in *Lav. dir. eur.*, n. 4, 2021, nonché S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *Lav. dir.*, 2020, spec. pp. 202-3.

8 Nell'ampia bibliografia in materia A. BAYLOS GRAU-L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi. In memoria di Giulio Regeni*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019; ma già l'indimenticabile G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 205; e ancora L. LANZALACO, *Le associazioni imprenditoriali*, in G. CELLA-T. TREU (a cura di), *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva comparata*, il Mulino, Bologna, 1988, p. 157; e, dal punto di vista sociologico, P. FELTRIN-S. ZAN, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carocci, Roma, 2015, p. 68 ss.

9 La tesi dell'associazionismo datoriale come *second best solution* è ascrivibile agli studiosi neocorporativisti P.C. SCHMITTER-W. STRECK, *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*, MPIfG Discussion Paper, (99/1), 1999.

tutela appunto il diritto di associazione per il perseguimento di lecite finalità. Per i datori di lavoro non si pone un problema di tutela di una parte economicamente “debole” bensì l’esigenza di dotarsi di organizzazioni che, strutturate “a specchio” con le associazioni sindacali dei lavoratori, specie a livello territoriale, possano rappresentare un interlocutore in grado di sintetizzare gli interessi imprenditoriali e svolgere attività di contrattazione.

Per altro verso il sindacalismo datoriale, a differenza del sindacato dei lavoratori, si organizza prevalentemente per settori produttivi, anche se da un punto di vista organizzativo si possono rilevare analoghe strutture verticali e orizzontali.

### 3. Il problema della misurazione del consenso.

Ci sono però certamente, per le organizzazioni sindacali, su entrambi i versanti, i problemi fattuali, della realtà, della effettività. Il problema principale resta la misurazione del consenso: il meccanismo che assicura la conta delle deleghe è ancora troppo farraginoso e comunque ancora non in piena funzione. A valle di ciò, resta in piedi così la difficoltà di contare, anche quantitativamente, le diverse forme di rappresentanza.

I protagonisti di sempre del palcoscenico delle relazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL) non hanno alcuna intenzione di far salire altri. La questione va a incrociare i contratti collettivi e la loro efficacia e ancor di più i cosiddetti contratti pirata, che sotto il profilo del principio della libertà sindacale, da intendersi in senso simmetrico, sono pienamente legittimi.

In tale contesto regolativo e fondamentalmente “concorrenziale” la crisi economica ha notevolmente accentuato le criticità. L’attuale fase può essere considerata come una fase tipicamente difensiva da parte delle organizzazioni di rappresentanza, sia sindacali sia datoriali, a fronte di un Governo che sembrerebbe intenzionato ad occuparsi legislativamente di questi temi o di alcuni di essi.

Secondo alcune voci si starebbe “aspettando Godot”<sup>10</sup>, nel senso di attendere troppo passivamente il legislatore, pur nella consapevolezza che non sarà una legge a risolvere i problemi del nostro diritto sindacale.

Del resto, il sistema contrattuale ha trovato altri equilibri e, ad un certo punto, ha imboccato la “via d’uscita” del livello decentrato<sup>11</sup>. In effetti oggi è possibile e forse doveroso sostenere che la contrattazione collettiva aziendale o territoriale può svolgere un ruolo di maggiore ed effettiva risposta sia in una fase di crisi sia, al contrario, in un periodo di crescita dell’impresa e del sistema economico.

### 4. Lo spazio della contrattazione aziendale.

La critica di Pino Santoro Passarelli nei confronti dell’art. 8 D.L. n. 138/2011, del resto, non si accompagnava a chiusure nei confronti della contrattazione aziendale<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> M. RICCI, *Aspettando Godot: la legge sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva*, in *Lav. dir. eur.*, n. 3, 2022.

<sup>11</sup> L. ZOPPOLI, *Pino Santoro e il “sistema del diritto sindacale italiano: alla ricerca di (nuovi) baricentri e (nuove?) funzioni*, in *AmbienteDiritto.it - Editore Tortorici*, 2023.

<sup>12</sup> Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Il contratto aziendale in deroga*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.it*, 2015, n. 254, pp. 1 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con mod. l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, pp. 1224 e ss.

Nella contrattazione aziendale i datori di lavoro, pur agendo in modo individuale, non risultano sostenuti da organismi rappresentativi. Di contro, le organizzazioni sindacali possono “giocare” con lo strumento dei contratti pirata ed emergono necessariamente questioni interpretative in sede giudiziaria.

La vera questione, sulla quale i giuristi e gli studiosi delle relazioni industriali debbono sempre più impegnarsi, è oggi lo studio dei “dati” della contrattazione collettiva, specie quella aziendale, in una società oramai centrata sulla loro gestione e diffusione.

Si può, in questo senso, ricordare Lauralba Bellardi che aveva, in anticipo<sup>13</sup>, capito che quello era il vero *vulnus*. Perché senza conoscere a fondo il sistema della contrattazione collettiva, non si potrà neppure agire efficacemente su di esso.

---

13 L. BELLARDI, *Sindacati e contrattazione collettiva in Italia nel 1976-77*, Franco Angeli, Milano, 1975; L. BELLARDI-L. BORDOGNA, *Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, Franco Angeli, Milano, 1997.