

PERCORSI RAGIONATI DI LETTURA SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

IACOPO SENATORI

SOMMARIO: 1. Inquadramento teorico e percorsi evolutivi della materia. – 2. Il contratto collettivo e la contrattazione. – 3. Le forme della rappresentanza. – 4. I modelli partecipativi. – 5. L'internazionalizzazione e l'integrazione europea.

1. Inquadramento teorico e percorsi evolutivi della materia.

I primi studi in tema di relazioni industriali compaiono nei Paesi anglosassoni intorno alla fine del XIX secolo. Capostipite di questa corrente viene comunemente considerato il lavoro di S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans Green, London, 1897 (trad. it.: *Democrazia industriale*, Ediesse, Roma, 1984), benché una autorevole dottrina abbia recentemente confutato questo assunto (si veda il contributo di B.E. KAUFMAN, in questo volume).

La materia di studio è rappresentata dal sistema di relazioni industriali, inteso quale complesso delle relazioni reciproche instaurate tra gli imprenditori (singoli o associati), le organizzazioni di rappresentanza dei prestatori di lavoro e il potere pubblico: cfr. J. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, Holt, New York, 1958.

Lo sviluppo della disciplina e l'acquisizione dello *status* di autonomo settore di ricerca si deve al contributo della scuola statunitense del Wisconsin, e in particolare al fondatore J. COMMONS, di cui si ricorda almeno *Legal foundations of Capitalism*, Kelley, New York, 1924. La corrente di pensiero detta "istituzionalista", sviluppata presso tale scuola, si riconosce nel motto "Il lavoro non è una merce" e nell'attribuzione di una rilevanza centrale alle istituzioni economiche, quali i sindacati, la contrattazione collettiva e gli apparati normativi, aventi la funzione di correggere le imperfezioni del mercato. Nello stesso filone si colloca l'opera di S. PERLMAN, *A Theory*

of the Labor Movement, Kelley, New York, 1928 (trad. it.: *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, La Nuova Italia, Firenze, 1956), secondo il quale le norme in materia di lavoro costituiscono le strutture istituzionali sulla cui base l'azione collettiva regola il proprio svolgimento all'interno del sistema economico.

A tale orientamento si contrappone quello detto "neoclassico" elaborato presso la scuola di Chicago, che sostiene un approccio liberista fondato sulla *deregulation* e sulla completa libertà contrattuale, negando pertanto qualsiasi centralità al metodo e agli attori delle relazioni industriali: cfr. R. COASE, *The Nature of the Firm*, in *Economica*, 1937, n. 4, 386.

Le coordinate teoriche della materia si riproducono nel dibattito tra i sostenitori e i critici del pluralismo, inteso quale modello di relazioni sociali fondato sul riconoscimento della divergenza di interessi tra gli attori, che teorizza il concetto di autonomia collettiva alla stregua di espressione del conflitto sociale: in merito O. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, Stevens & Son, London, 1972; H.A. CLEGG, *Pluralism in Industrial Relations*, in *BJIR*, 1975. *Contra* si collocano gli Autori che postulano l'esistenza di un fondamento comune di idee e valori tra i fattori della produzione e di conseguenza affermano la validità di un sistema di gestione della forza-lavoro di stampo individualista, gestito unilateralmente dalla dirigenza senza l'intervento del sindacato: una rassegna della letteratura inquadrata in tale settore scientifico, detto *Human Resources Management*, è svolta da J. STOREY, *Developments in the management of Human Resources: an Analytical Review*, Blackwell, London, 1992.

I progressivi mutamenti del quadro socio-economico hanno condotto a numerosi tentativi di riformulazione delle categorie concettuali che informano la materia. Sulla metodologia e le strategie di ricerca nel campo delle relazioni industriali cfr. G.S. BAIN, H.A. CLEGG, *A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain*, in *BJIR*, 1974, 91, cui *adde* T.A. KOCHAN, *Per un "rinascimento" nella ricerca sulle relazioni industriali internazionali*, in *DRI*, 1996, n. 1, 61. Per un'analisi dei problemi incontrati dalle relazioni industriali nel passaggio dall'economia tradizionale di stampo fordista al modello detto "postfordista": C. CROUCH, W. STREECK (eds.), *Political economy of modern capitalism*, Sage, London, 1997. Con riferimento al diverso atteggiarsi delle relazioni industriali all'interno dei differenti modelli di regime capitalistico: D. COATES, *Models of capitalism*, Polity Press, Oxford, 2000; M. REGINI, *Modelli di capitalismo. Le risposte europee alla*

sfida della globalizzazione, Laterza, Roma-Bari, 2000; P. HALL, D. SO-SKICE (eds.), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford, 2001. In particolare sulle sfide derivanti dall'affermazione delle forme di lavoro c.d. atipiche: A. ACCORNERO, *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *DRI*, 2005, n. 1, 60; G.P. CELLA, *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro nonstandard?*, ivi, 35.

In questo ambito di riflessione si distinguono i contributi relativi alle potenzialità e ai limiti del metodo comparato negli studi di relazioni industriali: cfr. R.M. LOCKE, K. THELEN, *Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics*, in *Politics and Society*, 1995, n. 3, 337, R. BLANPAIN, *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, 1995, cui *adde*, per una rassegna comparata delle esperienze dei Paesi dell'Unione Europea, A. FERNER, R. HYMAN, *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, Oxford, 1998. Per considerazioni generali sul metodo comparato resta fondamentale il contributo di O. KAHN-FREUND, *On Uses and Misuses of Comparative Law*, in *Modern Law Review*, 1974, n. 37, 1, cui *adde* H.W. ARTHURS, *Compared to What? The UCLA Comparative Labor Law Project and the Future of Comparative Labor Law*, in *CLPE Research Paper*, 2007, n. 2.

Una recente proposta metodologica di rinnovamento delle relazioni industriali, volta a promuovere un approccio meno teorico e più pragmatico ai problemi del lavoro, è stata avanzata da B.E. KAUFMAN, *The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations*, in J. BUDD, J. SCOVILLE (eds.), *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations*, Labor and Employment Relations Association, Champaign, 2005, 23.

Il dibattito italiano, come si illustrerà in seguito, è rimasto storicamente influenzato dal rilievo preponderante acquisito dalla dimensione giuridica della materia, in virtù alla «sostanziale “colonizzazione” della ricerca di relazioni industriali da parte degli studiosi di provenienza giuslavorista» (così G.P. CELLA, *Più teoria nelle relazioni industriali*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Tomo I, Cacucci, Bari, 1999, 255). L'indiscusso capofila di tale ricerca di studiosi è G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960, il cui pensiero si colloca all'interno del filone pluralista illustrato in precedenza. Tra i contributi di natura non giuridica possono ricordarsi almeno: per il settore sociologico G. BAGLIONI, *Il conflitto industriale e l'azione del sindacato*, Il Mulino,

Bologna, 1966, G.P. CELLA, *Divisione del lavoro e iniziativa operaia*, De Donato, Bari, 1972; A. PIZZORNO, *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, Il Mulino, Bologna, 1980; M. REGINI, *Stato e sindacati nel sistema economico*, in *DLRI*, 1979, n. 1, 1; per le discipline economiche E. TARANTELLI, *Economia politica del lavoro*, Utet, Torino, 1986.

Una peculiare connotazione dell'ambiente culturale italiano risiede nello stretto legame esistente tra il pensiero teorico e la impostazione ideologica dei diversi Autori: così G. TARELLO, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Edizioni di Comunità, Milano, 1972.

Il dibattito scientifico internazionale sulla materia è oggi alimentato da importanti Riviste incardinate presso prestigiose istituzioni universitarie: tra queste si segnalano: il *British journal of industrial relations* della *London School of Economics and Political Science*; lo *European Journal of Industrial Relations* dell'Università di Londra; l'*Industrial and Labour Relations* della Cornell University di New York; l'*Industrial relations* dell'Institute of Industrial Relations dell'Università della California, Berkeley. Un taglio prettamente comparatistico caratterizza l'*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Kluwer Law International). Nel panorama italiano si segnalano almeno *Diritto delle relazioni industriali* (Giuffrè) e il *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* (F. Angeli). Una rassegna storico-evolutiva su scala mondiale degli sviluppi della materia nell'ultimo secolo è stata presentata da B.E. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, ILO, Geneva, 2004. Analoga indagine è stata svolta, con specifico riferimento al caso italiano, da G.P. CELLA, T. TREU (a cura di), *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Il Mulino, Bologna, 1998, cui adde C. DELL'ARINGA, S. NEGRELLI, *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Aisri/F. Angeli, Milano, 2005.

2. Il contratto collettivo e la contrattazione.

La contrattazione collettiva ha storicamente costituito l'originario terreno di riflessione per gli studi di relazioni industriali. Essa può venire intesa, in prima approssimazione, come un processo finalisticamente correlato ad un prodotto, denominato contratto collettivo, che vincola reciprocamente i fattori della produzione. Su questa linea si colloca il lavoro dei coniugi WEBB (*Industrial Democracy*, cit.), secondo i quali la contrattazione è intesa come uno degli sva-

riati metodi di azione offerto ai sindacati per adempiere al compito di migliorare le condizioni di lavoro degli associati. Tale teoria, che attribuisce alla contrattazione collettiva una funzione prettamente economica analoga a quella di un cartello commerciale, quella cioè di strumento di controllo della concorrenza tra i lavoratori, è stata riaffermata con alcune varianti da A. FOX, *Collective Bargaining, Flanders and the Webbs*, in *BJIR*, 1975, n. 2, 151 (trad. it.: *La contrattazione collettiva, Flanders e i Webb*, in *Economia e lavoro*, 1976, n. 2, 239).

Divergente la posizione di A. FLANDERS, *Collective Bargaining: a Theoretical Analysis*, in *BJIR*, 1968, n. 1, 1 (trad. it.: *Per una teoria della contrattazione collettiva*, in *Economia e lavoro*, 1968, n. 4, 435), secondo cui la contrattazione collettiva non è una istituzione economica ma una istituzione politica, ovvero un procedimento istitutivo di norme che comporta relazioni di potere tra organizzazioni. Questa prospettiva consente di tenere in considerazione non solo le conseguenze economiche ma anche le conseguenze sociali della contrattazione. Ne consegue che, secondo tale indirizzo interpretativo, il processo contrattuale non si esaurisce con la stipulazione del contratto ma prosegue nella fase di applicazione degli istituti normativi e salariali.

Si ricorda inoltre l'orientamento rappresentato da R. HYMAN, *Industrial Relations. A Marxist Introduction*, Macmillan, London, 1975, secondo cui la contrattazione collettiva costituisce un meccanismo di controllo sul sistema produttivo.

La dottrina italiana si è focalizzata prevalentemente sul contratto collettivo, investigandone in termini giuridici i problemi relativi all'efficacia e in particolare al campo di applicazione soggettivo. Tra gli antesignani degli studi in materia si ricordano almeno G. MESSINA, *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *RDComm*, 1904, vol. I, 458, e A. GALIZIA, *Il contratto collettivo di lavoro*, Pierro, Napoli, 1907, nonché gli studiosi tedeschi che hanno fortemente influenzato l'elaborazione teorica posteriore, ed in particolare H. SINZHEIMER, *Der korporative Arbeitsnormenvertrag*, Berlino, 1971 ma 1907.

Ma è nel periodo post-corporativo che il dibattito raggiunge l'apice, innestandosi sulla contraddizione tra un precetto costituzionale rimasto inattuato (art. 39, quarto comma) ed una situazione di fatto non conforme a tale precetto ma legittimata dal principio, anch'esso di rango costituzionale, della libertà sindacale (art. 39, primo comma).

I capisaldi teorici dai quali si dipana l'analisi sono i concetti di ordinamento intersindacale e di autonomia collettiva. Il primo è in-

teso quale strumento metodologico atto a decifrare la tendenza delle parti sociali ad impostare le proprie relazioni reciproche alla stregua di un sistema fondato su criteri singolari e autonomi dall'ordinamento statale (sui cui G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit., cui adde G. VARDARO, *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Napoli, 1984). La seconda è rappresentata quale posizione soggettiva protetta dall'ordinamento statale attraverso la valorizzazione dell'articolo 2 della Costituzione e la strumentazione legale di natura privatistica (in materia per tutti F. SANTORO PASSARELLI, *Autonomia collettiva*, in ID., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961; P. RESCIGNO (a cura di), *Autonomia privata individuale e collettiva*, Jovene, Napoli, 2006. Ulteriori approfondimenti in M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003).

Sul problema dell'efficacia del contratto collettivo c.d. "di diritto comune", ossia del contratto stipulato senza rispettare le condizioni stabilite dal relativo precetto costituzionale, gli interpreti si sono divisi tra quanti hanno sostenuto l'impossibilità di estenderne la applicazione in modo imperativo ai lavoratori non iscritti ai sindacati firmatari (sul punto F. SANTORO PASSARELLI, *Autonomia collettiva*, cit.; nonché G.F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, in *RTDPC*, 1963, 570, seppure con rilievi critici sulla sostanziale irrilevanza materiale del quesito, in considerazione delle circostanze fattuali consolidate nell'ordinamento), e quanti hanno affermato tale possibilità, vuoi in applicazione del principio sostanziale fissato dalla norma (per tutti G. PERA, *Problemi costituzionali del sindacalismo italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960), vuoi in ragione di una lettura evolutiva della stessa (M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *DLRI*, 1998, 665). Per un *excursus* storico-critico delle differenti teorie avanzate in materia si rinvia a L. MENGONI, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Jus*, 1975, 167, cui adde U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo*, in *DLRI*, 2000, 225.

Il problema dell'efficacia del contratto collettivo investe anche il tema dei suoi rapporti con il contratto individuale di lavoro, con riferimento ai margini di derogabilità di quest'ultimo nei confronti del primo: sul tema G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1985; L. NOGLER, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Cedam. Padova, 1997. Altra questione fortemente dibattuta è quella relativa alla derogabilità della legge da parte del contratto collettivo: per l'impostazione tradizionale, che afferma

la derogabilità solo in termini migliorativi del precetto legale, R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976. Per osservazioni di natura evolutiva, L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*, Giappichelli, Torino, 2003, nonché, per una lettura connotata dalla valorizzazione del principio di sussidiarietà orizzontale, M. NAPOLI, *Le fonti del diritto del lavoro e il principio di sussidiarietà*, in *DLRI*, 2000, 85. Per considerazioni generali sul mutevole rapporto tra la dimensione individuale e quella collettiva del rapporto di lavoro si veda inoltre il volume monografico di LD, 2008, n. 2, *Dimensione individuale e collettiva nel diritto del lavoro*.

Tra gli studi in materia di contrattazione collettiva, spiccano per quantità ed importanza quelli relativi alla struttura contrattuale, ovvero al numero e al tipo di livelli di contrattazione esistenti in un dato sistema e al grado di coordinamento vigente tra gli stessi. Una classificazione dei sistemi negoziali vigenti nei Paesi europei è stata realizzata da F. TRAXLER, *Two Logics of Collective Action in Industrial Relations?*, in C. CROUCH, F. TRAXLER (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury, 1995; T. MCILWEE, *Collective bargaining*, in G. SZÉLL (ed.), *European Labour Relations*, Vol. 1, *Common features*, Aldershot, Ashgate, 2001. Sulle implicazioni economiche del tipo di coordinamento contrattuale si veda da ultimo T.S. AIDT, Z. TZAMATOS, *Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance*, in *IRJ*, 2008, n. 4, 28. Si veda anche T. TREU, *Centralizzazione e decentramento nella contrattazione collettiva: riflessioni comparate*, in *DLRI*, 1985, 495, cui adde S. SCIARRA, *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'unione europea*, in *RIDL*, 2006, vol. I, 447.

Sulla regolamentazione della struttura contrattuale vigente in Italia e sulle prospettive di riforma si vedano: per un inquadramento generale G. GIUGNI, *La lunga marcia della concertazione*, Il Mulino, Bologna, 2003; per alcune considerazioni analitiche L. BELLARDI, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Cacucci, Bari, 1999, cui adde EAD., *Le relazioni industriali in transizione: nodi critici e ipotesi di riforma*, in *DRI*, 2003, n. 3, 362; G. FERRARO, *La riforma del sistema contrattuale*, in *RIDL*, 2008, vol. I, 31. In una prospettiva di politica del diritto si segnala, seppure in chiave divulgativa, P. ICHINO, *A che cosa serve il sindacato?*, Mondadori, Milano, 2005.

L'influenza esercitata dal processo di integrazione europea nel favorire l'armonizzazione delle strategie contrattuali tra gli attori sociali degli Stati membri è stata esaminata da L. BORDOGNA, *Wage*

bargaining and industrial relations under the single European currency. The problem of the relationship between EMU and non-EMU countries, in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 1996, vol. 2, 298; G. FAJERTAG, P. POCHE, *Social pacts in Europe*, ETUI/OSE, Brussels, 1997, che hanno rilevato una tendenza comune verso l'adozione di modelli caratterizzati da un elevato grado di coordinamento tra centro e periferia.

Il profilo della contrattazione decentrata è stato messo a fuoco da F. TRAXLER, S. BLASCHKE, B. KITTEL, *National labour relations in internationalized markets. A comparative study of institutions, change, and performance*, Oxford University Press, Oxford, 2001, con specifico riguardo ai meccanismi legali utilizzati per favorirne una maggiore autonomia dal livello centrale. Rispetto alla dimensione territoriale del decentramento, si rinvia a I. REGALIA, *Industrial Relations at the Regional Level in Europe: Strengths and Weaknesses of an Intermediate Level of Social Regulation*, in *EJIR*, 1998, n. 2, 157. Significativo è anche il processo di graduale estensione delle materie ricadenti nella competenza della contrattazione: sul tema J.Y. BOULIN, R. HOFFMANN (eds.), *New paths in working time policy*, ETUI, Brussels, 1999.

La tematica richiama il problema dei rapporti tra struttura contrattuale e comportamento delle organizzazioni sindacali e datoriali: sul punto H.A. CLEGG, *Sindacato e contrattazione collettiva: una teoria basata sull'analisi comparata di sei paesi*, F. Angeli, Milano, 1980.

Il tema dell'evoluzione contenutistica, associata alla diversificazione funzionale tra i livelli contrattuali, è stato preso in esame dalla dottrina italiana in particolare sotto il profilo della configurabilità di ambiti di efficacia differenziati a seconda della funzione esercitata da ciascun livello: sul punto si rinvia a R. DE LUCA TAMAJO, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 1985, parte I, 16; G. VARDARO, *Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, in *LD*, 1987, n. 2, 229; M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *ADL*, 1999, n. 1, 1. Nella peculiare prospettiva offerta dai mutamenti dell'organizzazione d'impresa e dalla correlata evoluzione dei profili professionali dei prestatori di lavoro, U. CARABELLI, *Dalla "professionalità" statica alla "competenza" dinamica: modelli organizzativi e contrattazione collettiva tra passato e futuro*, in *Rappresentanza, rappresentatività, sindacato in azienda ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi*, Cedam, Padova, 2005, 81.

Sulle implicazioni giuridiche dell'articolazione della struttura contrattuale rimane centrale il contributo di M. GRANDI, *Rapporti tra*

contratti collettivi di diverso livello, in DLRI, 1981, 355, cui adde A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001. Per considerazioni di carattere non strettamente giuridico si rinvia a L. BELLARDI, L. BORDOGNA (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, F. Angeli, Milano, 1997.

Si ricorda infine il serrato dibattito che ha seguito l'emanazione della c.d. Legge Biagi, in ragione delle disposizioni promozionali a favore della contrattazione collettiva (anche) decentrata ivi contenute: si vedano i contributi di F. CARINCI, *Regioni e sindacato nel d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, in LG, 2003, n. 3, 362; M. DEL CONTE, *Il ruolo della contrattazione collettiva e l'impatto sul sistema di relazioni industriali*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276. *Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, Milano, 2003, 635; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in AIDLASS, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Giuffrè, Milano, 2005, 9; C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, ivi, 73.

3. Le forme della rappresentanza.

Il tema della rappresentanza è associato all'«esigenza intrinseca dello svolgimento del modello sindacale [...] di conseguire la diretta presenza di istanze nei luoghi di lavoro e nel contempo di non disinteressarsi della posizione in concreto del lavoratore nello svolgimento del rapporto» (così G. PERA, *Compendio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000, V ed., 51). Il concetto di rappresentanza si caratterizza in termini giuridici quale «attitudine del sindacato a svolgere attività di tutela degli interessi professionali»: così R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Giuffrè, Milano, 1963. Una originale interpretazione proposta in dottrina ricollega la rappresentanza sindacale al rapporto individuale di lavoro attraverso la nozione di subordinazione: così M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985.

Si usa distinguere, in chiave comparata, tra Paesi in cui l'organizzazione collettiva costituisce l'unico soggetto legittimato a

rappresentare gli interessi dei prestatori di lavoro nei confronti dell'imprenditore e Paesi nei quali l'adesione al sindacato non è condizione necessaria per il godimento del diritto di rivendicazione collettiva. Al primo gruppo appartengono i sistemi di area anglosassone: sul modello del Regno Unito si veda M. BIAGI, *Sindacato, democrazia e diritto: il caso inglese del Trade union act 1984*, Giuffrè, Milano, 1986 cui adde G.S. MORRIS, *La legge sulle relazioni industriali del 1999 e il sistema sindacale nel Regno Unito*, in *DRI*, 2001, n. 1, 105. Sulla esperienza statunitense F. TOFFOLETTO, *Il Duty of fair Representation nel diritto sindacale americano*, in *DRI*, 1992, n. 2, 123, cui adde R.L. HOGGLER, *Exclusive Representation and the Wagner Act. The Structure of Federal Collective Bargaining Law*, in *Labor Law Journal*, 2007, 157. La situazione dei Paesi dell'Europa continentale è esaminata in J. ROGERS, W. STREECK (eds.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, Chicago, 1995, spec. Part II. Per un approfondimento generale di carattere comparato M. BIAGI, *Rappresentanza e democrazia in azienda: profili di diritto sindacale comparato*, Maggioli, Rimini, 1990; P. FOSH, E. HEERY, *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*, Macmillan, Basingstoke, 1990; B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva: diritto sindacale comparato*, Cacucci, Bari, 1992. Informazioni di carattere comparato costantemente aggiornate sono inoltre reperibili sul sito web dell'*European Industrial Relations Observatory online*, www.eurofound.europa.eu/eiro.

Un'altra distinzione ricorrente negli studi comparati è quella tra i sistemi di relazioni industriali in cui gli unici organismi di rappresentanza sui luoghi di lavoro sono quelli direttamente collegati ai sindacati esterni (canale unico) e i sistemi in cui a questi ultimi si affiancano entità separate, designate secondo criteri ulteriori (canale doppio). Nella realtà dei fatti, peraltro, non è agevole individuare modelli perfettamente corrispondenti a tale astratta bipartizione, poiché la maggior parte dei casi presenta caratteri ibridi. Per una rassegna comparata sulla struttura e sulle funzioni dei differenti organismi di rappresentanza si veda M. BIAGI, *Forms of Employee Representational Participation*, in R. BLANPAIN (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Economies*, Kluwer, Deventer, 2001, e ivi ulteriori riferimenti a specifici casi nazionali.

Le indagini più recenti sul tema si sono focalizzate sulla crisi della rappresentanza, collegata in particolare al declino dei tassi di sindacalizzazione: si vedano sul tema M. CARRIERI, *Sindacato in bilico*.

Ricette contro il declino, Donzelli, Roma, 2003; G. LAUZI, *Il sindacato di fronte alle sfide della globalizzazione*, in *EL*, 1998, n. 4, 103; M. REGINI, *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in *SM*, 2003, n. 1, 83.

In Italia, a partire dall'emanazione dello Statuto dei lavoratori le riflessioni sulla rappresentanza sindacale e sugli organismi ad essa preposti si sono strettamente intrecciate a quelle sulla rappresentatività, in considerazione del ruolo discriminante assunto da tale attributo ai fini del conferimento ai vari sindacati – tra loro concorrenti all'interno di un assetto pluralistico legittimato dal principio di libertà sindacale – di una posizione privilegiata nei confronti dei datori di lavoro e dei poteri statuali. L'elaborazione scientifica in materia si è articolata in diverse fasi. Relativamente agli inquadramenti generali del tema, per il periodo immediatamente successivo all'emanazione dello Statuto si rinvia a: G. GHEZZI, G.F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1972; M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, F. Angeli, Milano, 1976; G. GIUGNI (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979. Per la fase intermedia si segnalano almeno G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981; M. PERSIANI, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporata*, in *DL*, vol. I, 3. D. GOTTARDI, *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, Padova, 1989. Per la fase successiva al referendum del 1995 si vedano P. BELLOCCHI, *Libertà e pluralismo sindacale*, Cedam, Padova, 1998; P. CAMPANELLA, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, Milano, 2000; G. FONTANA, *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Giappichelli, Torino, 2004.

Il dibattito in materia ha riguardato principalmente il problema dei criteri di selezione dei soggetti ai fini del conferimento dell'attributo della rappresentatività; ciò anche a causa della proliferazione delle organizzazioni sindacali accolte ai tavoli negoziali. La fondamentale linea di demarcazione, in proposito, separa i sostenitori della priorità del criterio associativo dai fautori della rilevanza almeno paritaria del dato elettorale. Tra i primi: M. GRANDI, *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *DLRI*, 2004, n. 104, 627; M. MAGNANI, *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione*, in *DRI*, 2006, n. 4, 967; L. MARIUCCI, *Contrattazione collettiva e rappresentanza sindacale: qualche idea per rilanciare il tema*, in *Rappresen-*

za, rappresentatività, sindacato in azienda ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi, Cedam, Padova, 2005. Tra i secondi, M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, cit.; U. ROMAGNOLI, *L'inutile necessità di una disputa*, in *DLRI*, 1996, n. 1, 1.

Da alcuni anni, per iniziativa del legislatore, a fianco della nozione di maggiore rappresentatività si è sviluppata quella di "sindacato comparativamente più rappresentativo": sul punto si veda L. SILVAGNA, *Il sindacato comparativamente più rappresentativo*, in *DRI*, 1999, n. 2, 211.

4. I modelli partecipativi.

Gli schemi partecipativi rappresentano un'alternativa culturale, se non anche epistemologica, ai modelli di relazioni industriali di stampo pluralistico. Schemi di questo genere si sono storicamente radicati nell'Europa centrale e settentrionale, ed in particolare in Germania. Sul modello tedesco si rinvia a W. DAUBLER, *Diritto sindacale e cogestione nella Germania federale*, ed. italiana accresciuta a cura di M. PEDRAZZOLI, F. Angeli, Milano, 1981, cui adde W. STREECK, *La cogestione in Germania: problemi aperti*, in *DLRI*, 1997, 243; M. WEISS, *La cogestione in Germania: una recente modifica*, in *DRI*, 2002, n. 4, 643. Un'altra esperienza significativa è quella svedese, sulla quale si rinvia a L. HOLDEN, *HRM and employment involvement in Britain and Sweden: a comparative study*, in *International Journal of Human Resource Management*, 1996, 59.

Per una classificazione delle molteplici tipologie di partecipazione, ordinate in funzione del grado di ingerenza sulle vicende dell'impresa attribuito ai prestatori di lavoro, è fondamentale il contributo di G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? Il cammino e i problemi della partecipazione nell'impresa*, Il Mulino, Bologna, 1995, cui adde ID., *Lavoro e decisioni nell'impresa*, Il Mulino, Bologna, 2001.

Il dibattito italiano sul tema si è esteso sensibilmente negli ultimi anni, animato principalmente dalla Rivista *L'impresa al plurale. I quaderni della partecipazione* (F. Angeli), innestandosi peraltro in un contesto normativo che già a livello costituzionale contempla il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende: sul punto si rinvia a C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, in *DL*, 1954, vol. I, 149; G. GHEZZI, *Sub art. 46*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli-Il Foro italiano, Bologna-Roma, 1980, cui ad-

de, esaminando tra l'altro i motivi della limitata attuazione della norma costituzionale, T. TREU, *Cogestione e partecipazione*, in *DLRI*, 1989, 597; M. D'ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *EGT*, 1990, vol. XXII; M. PEDRAZZOLI, *Alternative italiane sulla partecipazione nel quadro europeo: la cogestione*, in *DLRI*, 1991, 1. Più recentemente, e con riferimento ai possibili scenari evolutivi della materia, P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, 321; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, *ivi*, 373.

Tra i motivi del crescente interesse verso i modelli partecipativi, un ruolo primario è rivestito da considerazioni di tipo economico. La collaborazione tra i fattori produttivi è annoverata tra le condizioni essenziali per il mantenimento di una posizione competitiva nei mercati globali, come ricordato da S. BRUSCO, G. SOLINAS, *Competitività e partecipazione. Una proposta di politica del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997. Il legame causale tra l'emersione di modelli partecipativi e le tensioni provocate dalle crisi di sviluppo delle economie europee è segnalato anche da B. KELLER, *Emerging Models of Workers Participation and Representation*, in *BJIR*, 1995, 3.

La diffusione generalizzata della cultura partecipativa nei sistemi europei di relazioni industriali è stata promossa insistentemente dall'Unione Europea, anche per effetto dell'influenza culturale esercitata da modelli economici ed organizzativi sviluppatisi nell'estremo Oriente: si veda in proposito M. BIAGI, *Le relazioni industriali giapponesi fra tradizione e innovazione*, in *DRI*, 1993, n. 2, 71; M. TIRABOSCHI, *Alcune osservazioni a proposito del "Japanese Employment System": regole giuridiche, prassi e valori*, in *DRI*, 1993, n. 2, 31, cui adde il numero monografico di *JLR*, n. 1, 2005, *Changing Corporate Governance and Labor-management Relations*.

La letteratura sull'azione comunitaria in tema di partecipazione è sterminata. Per un quadro generale, in ottica evolutiva, si rinvia a: R. DEL PUNTA, *Contrattazione e partecipazione*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA, *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, Bologna, 1996; G. ARRIGO, *La partecipazione dei lavoratori nel diritto comunitario tra armonizzazione normativa e competizione di modelli*, in *DL*, 2000, vol. I, 381; M. BIAGI (ed.), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, The Hague, 2002; M. WEISS, M. SEWERYNSKI (eds.), *Handbook on Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, The Hague, 2004.

Uno specifico filone di analisi riguarda i processi di trasposizione delle norme comunitarie negli ordinamenti nazionali, ed in particolare in quello italiano. In materia si vedano *ex plurimis*: per la disciplina dei Comitati aziendali europei: M. BIAGI, *La direttiva Cae (comitati aziendali europei) dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *DRI*, 2000, n. 4, 507; G. DONDI, *Comitati aziendali europei: il d.leg. n. 74 del 2002 per l'attuazione della direttiva n. 94/45/Ce*, in *ADL*, 2003, n. 1, 103, nonché, in una prospettiva comparata, L. ZOPPOLI, *L'attuazione della direttiva sui comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, Esi, Napoli, 1999, cui adde M. CORTI, *L'esperienza dei comitati aziendali europei dall'interno: un confronto fra Italia e Regno Unito*, in *RIDL*, 2006, vol. I, 225. Riguardo alla partecipazione dei lavoratori nella Società europea: M. WEISS, *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *DRI*, 2003, n. 1, 117; A. PIZZOFERRATO, *La fine annunciata del modello partecipativo nello statuto della società europea*, in *RIDL*, 2004, vol. I, 35; C. GULOTTA, *L'attuazione in Italia della direttiva sulle relazioni industriali nella società europea*, in *DRI*, 2006, n. 1, 244. In merito ai diritti di informazione e consultazione, C. ZOLI, *I diritti di informazione e di c. d. consultazione nel d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, vol. 2, 161.

Da segnalare l'orientamento che inquadra la questione partecipativa nella cornice teorica della responsabilità sociale d'impresa: sul punto M. MAGNANI, *Responsabilità sociale d'impresa e ruolo delle relazioni sindacali*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006; A. PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *RIDL*, 2005, vol. I, 243.

Un settore di indagine del tutto peculiare all'interno della materia è rappresentato dalla partecipazione c.d. economica. Per un inquadramento generale del tema ed una classificazione dei principali strumenti partecipativi appartenenti a questa categoria si veda G. LOY, *I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa*, in *DRI*, 2002, n. 2, 175. Sullo specifico profilo della partecipazione finanziaria si vedano: M. BIAGI, *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, in *RIDL*, 1999, vol. I, 283; A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1999; E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997, 20; L. GUAGLIANONE, *Individuale e collettivo nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli, Torino, 2003. Per un raffronto comparato: EURO-

PEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?*, Dublin, 2007, nonché i rapporti nazionali e comparati pubblicati regolarmente dalla Fondazione di Dublino al sito www.eurofound.eu.int. Per l'analisi di alcune esperienze nazionali si vedano C. AGUT GARCÍA, *La partecipazione dei lavoratori in Spagna*, in *DRI*, 2002, n. 2, 238; R. BLANPAIN, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: il caso belga*, *ivi*, 260; A.C. NEAL, P. LORBER, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: l'esperienza del Regno Unito*, *ivi*, 303; J. ROJOT, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: il caso francese*, *ivi*, 303; D. SENNE, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: il caso tedesco*, *ivi*, 315.

Alla materia della partecipazione può essere ricondotta anche l'attività degli enti bilaterali, resi oggetto di una rinnovata attenzione nell'ordinamento italiano in tempi recenti. Sull'esperienza storica degli enti bilaterali, il loro radicamento territoriale, la struttura organizzativa e le funzioni economiche svolte, si vedano L. BELLARDI, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile: 1945-1988*, F. Angeli, Milano, 1989; P. PERULLI, C.F. SABEL, *Gli enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci a una interpretazione operativa*, in *DRI*, 1996, n. 2, 27. Circa le prospettive di sviluppo dischiuse dalla c.d. Legge Biagi si rinvia a M. NAPOLI, *Riflessioni sul ruolo degli enti bilaterali nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in *Jus*, 2005, n. 1-2, 309, nonché al numero monografico di *LD*, 2006, n. 2-3.

5. L'internazionalizzazione e l'integrazione europea.

La globalizzazione, agevolando la proiezione internazionale dei legami economici, sociali e culturali, ha prodotto ricadute anche nel campo delle relazioni industriali, influenzando il comportamento degli attori. Fra gli studi che hanno esaminato da una prospettiva generale le conseguenze sociali della globalizzazione, si segnalano almeno: U. BECK, *Che cos'è la globalizzazione: rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma, 1999; J. HABERMAS, *La costellazione postnazionale*, Feltrinelli, Milano, 1999; J.E. STIGLITZ, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, Torino, 2002. Per un inquadramento della problematica nella specifica cornice delle relazioni di lavoro A.

PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, Padova, 1999; U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione*, in *LD*, 2003, 573; S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro: il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, Milano, 2001, cui adde EAD. (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Università degli Studi di Trento, Trento, 2007.

Molte, ed eterogenee negli sviluppi argomentativi e propositivi, sono le ricostruzioni elaborate in merito al ruolo e alle potenzialità dei sindacati nel contesto della globalizzazione: si vedano *ex plurimis* A. GLADSTONE, *Una riflessione sul nuovo contesto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2003, n. 4, 589; A. LASSANDARI, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in *RGL*, 2005, n. 2, 263; G. BAGLIONI, D. PAPARELLA (a cura di), *Il futuro del sindacato. Complessità e innovazione*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007.

In una prospettiva sistemica, i fenomeni in parola hanno condotto gli interpreti ad interrogarsi sull'ipotesi che si stia compiendo, a livello mondiale, un processo di convergenza tra i sistemi di relazioni industriali. Sul punto R.M. LOCKE, *The Transformation of Industrial Relations? A Cross-National Review*, in K.S. WEVER, L. TURNER (eds.), *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, IRRRA, Madison, 1995. In termini solo parzialmente possibilistici, D.J.B. MITCHELL, *Convergenza e sistemi di relazioni industriali*, in *DRI*, 1999, n. 1, 3. In termini sostanzialmente negativi C.M. FREGE, *Varieties of Industrial Relations Research: Take-over, Convergence or Divergence?*, in *BJIR*, 2005, n. 2, 197.

Una rilevanza ed un significato del tutto preponderanti in materia ricopre il dibattito sulle conseguenze del processo di unificazione europea, sia nei rapporti tra gli Stati membri, sia nella dimensione prettamente comunitaria. Sulle esperienze di coordinamento transnazionale tra sistemi di relazioni industriali, indotte direttamente o indirettamente dal consolidamento dell'azione comunitaria nel campo sociale ed economico, si rinvia a M. GRANDI, *L'evoluzione delle relazioni contrattuali in Europa: progetti, modelli e problemi irrisolti*, in *EL*, 2000, n. 2, 19; J. GOLLBACH, T. SCHULTEN, *Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe*, in *EJIR*, 2000, 161; A. PERULLI, *Contrattazione transnazionale nell'impresa europea e Cae: spunti di riflessione*, in *DRI*, 2000, n. 3, 187. In ottica evolutiva M. BIAGI, *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del Gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, in *RIDL*, 2002, vol. I,

148, cui *adde* ID. (a cura di), *Towards a European model of industrial relations? Building on the First Report of the European Commission*, Kluwer Law International, The Hague, 2002, spec. Part II. Per gli accenti economici T. BOERI, A. BRUGIAVINI, L. CALMFORS, *Il ruolo del sindacato in Europa*, Egea, Milano, 2002.

Dalla seconda metà degli anni '80 del secolo scorso, con l'avvio del dialogo sociale europeo, il percorso di ravvicinamento tra i sistemi nazionali si combina con la maturazione di un vero e proprio sistema comunitario di relazioni industriali. Per una ricostruzione storico-evolutiva dei tratti salienti di tale processo si veda M. BIAGI, O. RYMKEVITCH, M. TIRABOSCHI, *The "Europeanisation" of Industrial Relations. Evaluating the Quality of the European Industrial Relations in a Global Context*, in *BCIR*, n. 44, 2002; G. BAGLIONI, *Le relazioni industriali verso l'europeizzazione*, in *EL*, 2003, n. 1, 13; B. KELLER, *Social Dialogue. The Specific Case of the European Union*, in *IJCLLIR*, 2008, n. 24, 201. Per una rassegna dei principali orientamenti della dottrina: J. HOFFMANN, R. HOFFMANN, J. KIRTON-DARLING, L. RAMPELTSHAMMER, *The 'Europeanisation' of Industrial Relations in a global perspective: a literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002. Un'analisi articolata della struttura, dei soggetti e delle modalità operative del dialogo sociale europeo è offerta da R. NUNIN, *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Giuffrè, Milano, 2001, cui *adde* EUROPEAN COMMISSION, *Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.

Sul problematico bilanciamento tra la dimensione sociale del diritto comunitario, nella quale si inseriscono i rapporti collettivi, e le libertà economiche sancite dai Trattati, si veda da ultima S. SCIARRA, *Viking e Laval: diritti collettivi e mercato nel recente dibattito europeo*, in *LD*, 2008, n. 2, 245.

Parte della dottrina ha mosso rilievi critici in ordine alla possibilità di configurare, a livello comunitario, un sistema di relazioni industriali genuino, ossia retto da categorie concettuali analoghe a quelle operanti all'interno degli Stati membri, evidenziando al contrario le profonde anomalie che priverebbero i soggetti del dialogo sociale dei caratteri di autonomia che contraddistinguono le parti sociali nazionali. In merito si veda: G. ARRIGO, *Rappresentatività, contratto collettivo e processo di determinazione delle fonti nel diritto del lavoro comunitario*, in *RGL*, 2000, vol. I, 841; A. BELLAVISTA, *Contrattazione*

collettiva europea e rappresentatività cumulativa sufficiente, in *DRI*, 1999, n. 3, 301; A. LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 2000. Per una comparazione tra i sistemi nazionali e l'ordinamento comunitario si veda anche G. ZILIO GRANDI, *Spunti sui modelli relazionali tra Stato, sindacato e imprese negli Stati membri e nell'Unione Europea*, in *Rappresentanza, rappresentatività, sindacato in azienda ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi*, Cedam, Padova, 2005, 851.