

## **LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN EUROPA: verso nuovi equilibri?**

### **LAW AND COLLECTIVE BARGAINING IN EUROPE: toward a new balance?**

Fausta Guarriello<sup>1</sup>

**RIASSUNTO:** Il presente articolo cerca di evidenziare i molteplici punti di vista da cui esaminare nella dimensione comparata il mutamento del rapporto tra legge e contrattazione collettiva. Innanzitutto vengono studiate le tendenze comuni ad un'alterazione dell'integrazione funzionale tra legge e contrattazione collettiva, cioè, un mutamento qualitativo e quantitativo. In seguito, oltre le tendenze comuni, evidenziamo anche l'acuirsi delle differenze tra sistemi nazionali, nonché gli interventi legislativi di attacco alla contrattazione nazionale/settoriale indotti dalla nuova governance europea. Successivamente studiamo la rifondazione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva attraverso la ripartizione delle sfere di competenza, nonché gli interventi legislativi sull'efficacia del contratto collettivo, ossia, le misure di riduzione dell'ultrattività e dei meccanismi di estensione. In seguito evidenziamo gli interventi legislativi sulla rappresentanza dei soggetti negoziali, cioè, la misurazione della rappresentatività, gli accordi maggioritari ed i nuovi soggetti abilitati a stipulare l'accordo aziendale. Dopodiché studiamo anche le correzioni imposte ai meccanismi nazionali di regolazione salariale. In conclusione, discutiamo verso quali equilibri si va riconfigurando il rapporto tra legge e contrattazione collettiva, cioè, sul tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale e la sua esclusiva funzionalizzazione a strumento di gestione a livello aziendale.

**PAROLE CHIAVE:** Legge; Contrattazione collettiva; Europa; Nuovi equilibri.

**SOMMARIO:** 1 I molteplici punti di vista da cui esaminare nella dimensione comparata il mutamento del rapporto tra legge e contrattazione collettiva. 2 Le tendenze comuni a un'alterazione dell'integrazione funzionale tra legge e contrattazione collettiva: un mutamento qualitativo e quantitativo. 3 "La foresta e gli alberi": oltre le tendenze comuni, l'acuirsi delle differenze tra sistemi nazionali. 4 Gli interventi legislativi di attacco alla contrattazione nazionale/settoriale indotti dalla nuova *governance* europea. 5 La rifondazione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva attraverso la ripartizione delle sfere di competenza. 6 Gli interventi legislativi sull'efficacia del contratto collettivo: le misure di riduzione dell'ultrattività e dei meccanismi di estensione. 7 Gli interventi legislativi sulla rappresentanza dei soggetti negoziali: misurazione della rappresentatività, accordi maggioritari, nuovi soggetti abilitati a stipulare l'accordo aziendale. 8 Le correzioni imposte ai meccanismi nazionali di regolazione salariale. 9 Verso quali equilibri si va riconfigurando il rapporto tra legge e contrattazione collettiva: il tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale e la sua esclusiva funzionalizzazione a strumento di gestione a livello aziendale? 10 Riferimenti bibliografici

**ABSTRACT:** This article aims to show the multiple points of view in the discussion about the change in the relationship between law and collective bargaining in a comparative basis. Firstly we study the common mainstream into the change in the functional integration between law and collective bargaining, i.e., a qualitative and quantitative change. Thereafter besides the common mainstream we show the intensification of national systems' differences and also the legislative Acts' attack on national/sectoral collective bargaining induced by the new european governance. After that we study the refoundation of the relationship between law and collective bargaining through the allocation of jurisdiction and also the legislative Acts about the collective bargaining's effectiveness, i.e., the measures to reduce its application after expiration date and the instruments of its extension. Thereafter we study the legislative Acts about representativeness of collective bargaining's parties, i.e., the representativeness measuring, the majority agreements and the new parties entitled to sign the company's agreement. After that we study the corrections imposed on the national instruments of wage regulation. In conclusion we discuss about the new balance in the relationship between law and collective bargaining, i.e., about

---

Artigo recebido em 17/09/2017

Artigo aprovado em 18/11/2017

<sup>1</sup> Fausta Guarriello é Professora Titular de Direito do Trabalho na Universidade G. D'Annunzio de Pescara e Professora na Universidade de Roma "La Sapienza".

the collective bargaining's decline as a general normative act and its use as an instrument of management at company level.

**KEYWORDS:** Law; Collective bargaining; Europe; New balance.

**SUMMARY:** 1 The multiple points of view from which to examine in the comparative dimension the change in the relationship between law and collective bargaining. 2 The tendencies common to an alteration of the functional integration between law and collective bargaining: a qualitative and quantitative change. 3 "The forest and the trees": beyond common trends, the sharpening of differences between national systems. 4 Legislative measures to attack national / sectoral bargaining induced by the new European governance. 5 The re-foundation of the relationship between law and collective bargaining by dividing the spheres of competence. 6 The legislative interventions on the effectiveness of the collective agreement: the measures to reduce the extraction and the mechanisms of extension. 7 Legislative interventions on the representation of negotiating subjects: measurement of representativeness, majority agreements, new subjects qualified to enter into business agreements. 8 Corrections imposed on national wage regulation mechanisms. 9 To what balance is the reconfiguration of the relationship between law and collective bargaining: the sunset of the collective agreement as a general regulatory act and its exclusive functionalization as a management tool at company level? 10 Bibliographic references

## **1 I MOLTEPLICI PUNTI DI VISTA DA CUI ESAMINARE NELLA DIMENSIONE COMPARATA IL MUTAMENTO DEL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva costituisce una prospettiva di analisi tra le più interessanti per chi voglia indagare il significato e la direzione delle trasformazioni in atto nella disciplina dei rapporti di lavoro in una dimensione comparata. Per il giurista essa offre l'opportunità di verificare, in relazione a singoli istituti o nel quadro più generale del rapporto tra fonti, lo spazio che ciascun ordinamento statale demanda alla capacità di autoregolamentazione di interessi professionali a soggetti privati, organizzazioni sindacali e datoriali (o singoli imprenditori), in determinate fasi storiche e nell'ambito di diritti e principi di rango sovra-ordinato che ne costituiscono il quadro di riferimento. Per lo studioso di relazioni industriali, il rapporto tra legge e contrattazione collettiva rappresenta una delle varianti istituzionali di cui tener conto nell'analisi dei mutamenti che interessano il campo delle relazioni industriali, inteso come sistema in cui operano più attori, ciascuno con le proprie risorse e le rispettive fonti di legittimazione. In tale quadro lo stato (e la legge che rappresenta la sua risorsa più rilevante, ma non la sola) è solo uno degli attori in campo, in veste di regolatore, di mediatore o arbitro, o di datore di lavoro: e sebbene non sia mai assente dalle relazioni di lavoro, neppure allorché non intervenga direttamente a regolarle<sup>2</sup>, esso agisce in un'arena le cui dinamiche sono più il risultato del complesso gioco degli attori che non l'effetto determinato dall'applicazione di regole interne o esterne al sistema. E' importante per una corretta lettura della realtà tenere sempre presente questa dimensione di autonomia degli attori

---

<sup>2</sup> REYNAUD, *Les syndicats en France*, Paris, Tomo I, 1975, 261; REYNAUD, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, 1997.

nell'appropriazione e applicazione delle regole, per non incorrere in una lettura formalistica degli effetti che mutamenti del quadro normativo possono indurre sui sistemi di relazioni industriali. Costituisce ancor oggi valido ausilio alla comprensione dei mutamenti in atto la teoria giugniana dell'ordinamento intersindacale<sup>3</sup>, inteso come sistema non certo chiuso e impermeabile a dinamiche eteronome, ma che a queste reagisce e con queste inter-agisce attraverso meccanismi complessi di adattamento, non riducibili allo schema formale comando-controllo.

Sicché trattando dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva anche nella dimensione comparata è fondamentale tener presente l'originaria concezione del contratto collettivo come atto normativo<sup>4</sup>, espressione del potere originario di autoregolamentazione degli interessi professionali da parte dei gruppi, fondato nei sistemi a base volontaristica sulla nozione di autonomia collettiva (Regno Unito, Italia, Germania, Svezia), in quelli a matrice statualista come funzione delegata dallo stato alle parti sociali (Francia, Belgio, Spagna, Grecia). Altrettanto rilevante è tenere presente come nessun paese presenti oggi i caratteri puri dell'una o dell'altra concezione, quanto piuttosto un mix più o meno accentuato di intervento eteronomo in sistemi a base fondamentalmente volontaristica (anche in relazione all'adempimento di obblighi comunitari: v. Regno Unito), o margini più o meno ampi di autonomia organizzativa in sistemi a regolazione statualista. E poiché le tradizionali distinzioni dei sistemi di relazioni industriali per blocchi di paesi con caratteristiche simili scontano notevoli margini di approssimazione<sup>5</sup>, appare necessario verificare, alla luce di varianti storiche, economiche, organizzative, tecnologiche, sociali, ideologiche, culturali, se e come l'integrazione funzionale tra legge e contrattazione collettiva si sia modificata nel tempo, con particolare riguardo all'accelerazione subita dall'inizio del XXI secolo, per tentare di delineare linee di tendenza comuni ai vari paesi o gruppi di paesi.

Non c'è dubbio infatti che le relazioni industriali muovono in uno spazio forgiato da vicende storiche, tradizioni, prassi non meno che da determinanti ideologiche e istituzionali che costituiscono il contesto di riferimento dei diversi sistemi. In questo spazio storicamente connotato si colloca il punto di osservazione tipicamente giuridico del rapporto tra fonti, legge e contratto collettivo, l'una espressione della sovranità popolare, l'altro della capacità di autocomposizione degli interessi da parte dei gruppi sociali<sup>6</sup>. Il contratto collettivo, formalmente atto di autonomia privata, nell'assolvimento della sua essenziale funzione

---

<sup>3</sup> GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960.

<sup>4</sup> WEBB, *Industrial democracy*, London, 1902; FLANDERS, *Collective Bargaining: A Theoretical Analysis*, in *Br. j. ind. rel.*, 1968, 4 ss.

<sup>5</sup> BURRONI, *Capitalismi a confronto*, Bologna, 2016, 8.

<sup>6</sup> VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato*, Bari, 1986, 121 ss.

normativa (per la quale Carnelutti utilizzò, seppure in un diverso contesto normativo, la metafora del contratto collettivo che ha corpo di contratto e anima di legge) entra in competizione con la fonte primaria nella regolazione dei rapporti di lavoro, dando vita nei diversi sistemi a molteplici forme di integrazione funzionale tra legge e contratto collettivo: dal principio di gerarchia delle fonti che ne governa il rapporto nei paesi di *civil law*, alla reciproca indifferenza nei paesi di *common law*, in cui il contratto collettivo ha una vincolatività sociale ma non giuridica<sup>7</sup>, alle diverse forme di integrazione funzionale attraverso meccanismi di delega dall'una all'altra fonte in funzione integrativa, sostitutiva o derogatoria, sino ai recenti meccanismi legali che riconoscono priorità applicativa al contratto collettivo non più sulla base del principio di favore, bensì del principio di sussidiarietà/prossimità della fonte alla situazione concreta da regolare in funzione adattiva allo specifico contesto aziendale o locale.

La tendenza affermata nell'ultimo decennio in molti paesi europei a favorire il contratto collettivo aziendale a carattere derogatorio viene letta come un capovolgimento del sistema delle fonti a vantaggio della fonte meno dotata dei caratteri di generalità e astrattezza tipici delle fonti normative e più a ridosso degli interessi concreti da comporre, tendenzialmente disaggregabili fino al livello individuale, dove il singolo lavoratore si ritrova solo davanti al potere organizzativo del datore di lavoro. Il timore è quindi di un progressivo smantellamento della contrattazione collettiva come forma tipica di regolazione delle relazioni di lavoro o quanto meno di uno svuotamento della funzione normativa propria del contratto collettivo di categoria o di settore (*multi-employer*), in passato considerato legge della professione, in favore della funzione propriamente gestionale del contratto aziendale. La preferenza legale per il contratto aziendale rischia di alterare profondamente i rapporti di forza tra attori, soprattutto quando l'attività di negoziazione viene riconosciuta in capo a soggetti che non hanno natura sindacale e quando viene meno la rete di protezione costituita dalla norma inderogabile di matrice legale o convenzionale quale argine rispetto a deroghe peggiorative. Il tema evoca la stessa *ratio* fondativa del diritto del lavoro e il suo progressivo distacco dal diritto privato in considerazione di esigenze di riequilibrio contrattuale e di protezione della persona su quel particolare mercato in cui la merce che si vende e si acquista è il lavoro umano e in quel peculiare rapporto caratterizzato dalla subordinazione alla situazione giuridica di potere della controparte.

Se la tendenza al decentramento della contrattazione collettiva verso l'impresa è fenomeno risalente agli ultimi decenni del secolo scorso, che ha radici profonde nella segmentazione dei mercati del lavoro e nella crescente competizione generata dall'apertura dei

---

<sup>7</sup> WEDDERBURN, *The Worker and the Law*, 3rd, Harmondsworth, 1986.

mercati alla dimensione mondiale<sup>8</sup>, essa tuttavia ha subito un'accelerazione all'inizio del nuovo secolo costituendo uno dei principali indirizzi delle politiche pubbliche nei confronti della contrattazione collettiva anche in paesi per tradizione caratterizzati da *abstention of the law* rispetto al fenomeno collettivo. In molti ordinamenti nazionali, infatti, lo strumento legislativo è intervenuto a modificare l'assetto di regole preesistenti in materia di contrattazione collettiva, non solo autorizzando il contratto aziendale a regolare un ventaglio più ampio di materie rispetto a quelle sulle quali già era abilitato a intervenire in forza di disposizioni di ordine legale o convenzionale preesistenti (tipicamente in tema di orario di lavoro: v. leggi Aubry in Francia), bensì stabilendo una preferenza legale per il contratto di livello decentrato rispetto al contratto di categoria/settore di livello nazionale/regionale, così disarticolando il rapporto tra diversi livelli contrattuali, ove esistenti (Spagna, Francia, Italia) e minando la funzione di coordinamento negoziale svolta dal contratto nazionale.

L'intervento legislativo sugli assetti contrattuali sembra nella stagione più recente marcare in modo inedito la supremazia dell'interesse pubblico (alla competitività, alla crescita dell'occupazione, al contenimento del debito pubblico) sull'interesse privato-collettivo, in funzione del riposizionamento strategico di ciascun paese nella competizione internazionale. L'inseguimento di una competizione tra sistemi normativi (*regime competition*) sembra imporre oggi, ai sistemi che non hanno operato scelte strategiche tempestive rispetto all'impatto della globalizzazione o alle conseguenze dell'adozione della moneta unica, soluzioni obbligate, fortemente condizionate dalle misure anticrisi imposte dall'Unione europea e dai meccanismi di *governance* macroeconomica<sup>9</sup>.

Il primato dell'interesse pubblico sulla libertà sindacale e sull'attività di contrattazione collettiva è stato realizzato non solo attraverso interventi legislativi diretti nel campo delle relazioni di lavoro, attraverso le cd. riforme strutturali dei mercati del lavoro, che hanno costituito la principale alternativa alle svalutazioni competitive del periodo precedente l'introduzione della moneta unica<sup>10</sup>, ma anche attraverso politiche fiscali che, in una con l'indebolimento della contrattazione salariale di settore e/o con la riduzione dei meccanismi di garanzia dei salari minimi<sup>11</sup>, sono intervenute in molti paesi ad alleggerire il costo del lavoro

---

<sup>8</sup> Cfr. GUARRIELLO, *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 342 ss.

<sup>9</sup> Cfr. CHIECO, "Riforme strutturali" del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova *governance economica europea*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 359 ss.; PIZZOFRERATO, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 411 ss.

<sup>10</sup> BACCARO, *Salvati o affossati dall'Europa?*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 30 ss.; BORDOGNA, PEDERSINI, *What Kind of Europeanization? How EMU is Changing National Industrial Relations in Europe*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 183 ss.

<sup>11</sup> DEAKIN, *Labour standards, social rights and the market: "inderogability" reconsidered*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 553 ss.

per le imprese, a incentivare il ricorso a voci salariali legate alla produttività, a porre a carico della fiscalità generale i costi di assunzione e di transizione sul mercato del lavoro di lavoratori disoccupati e forme di sussidio per i lavoratori con bassi salari (Regno Unito, Germania).

Un'altra dimensione dell'intervento pubblico che ha prodotto effetti rilevanti sui sistemi nazionali di contrattazione collettiva è rappresentata dalle politiche di liberalizzazione della concorrenza nel settore dei servizi e la considerazione di alcune norme protettive del lavoro di fonte legale o convenzionale alla stregua di restrizioni all'accesso al mercato dello stato ospitante per i prestatori di servizi dopo la lettura restrittiva data dalla Corte di Giustizia alla direttiva sul distacco transnazionale di lavoratori nel quadro della libera prestazione di servizi<sup>12</sup>. In tutti i paesi l'introduzione di misure di liberalizzazione dei mercati ha innescato forme di protesta sociale a carattere generale o limitato ai gruppi più direttamente colpiti dalle misure in questione (autotrasportatori, tassisti, esercenti di servizi commerciali). A ciò si aggiungano le misure di controllo della spesa pubblica e di riduzione del debito pubblico che, nei paesi più esposti al rischio di deficit eccessivi, hanno imposto tagli unilaterali alle retribuzioni dei dipendenti pubblici e il blocco della contrattazione collettiva nel settore pubblico (Grecia, Portogallo, Spagna, Italia). Gli effetti complessivi indotti da queste politiche sono stati quasi ovunque il ridimensionamento del ruolo del contratto di settore a vantaggio del contratto aziendale o individuale, o del potere unilaterale del datore di lavoro.

Né il protagonismo dell'attore pubblico -*rectius*: dei governi- è stato accompagnato da forme di dialogo con i *partner* sociali volte a concordare gli indirizzi e il contenuto delle riforme: con poche eccezioni (Francia, Belgio, Finlandia), le prassi concertative e di dialogo sociale che avevano prodotto i grandi patti di concertazione degli anni '90 e le diverse forme di legislazione negoziata sono state abbandonate o svuotate di significato<sup>13</sup>. La dottrina dell'austerità imposta dall'UE ha contribuito a questo risultato: in particolare dopo il 2010, l'azione degli stati non ha più cercato legittimazione dal quadro di intese raggiunte sul piano interno con i principali interlocutori sociali, che così facendo assicurano il loro sostegno, o la mancata opposizione, alle misure da adottare; bensì dal via libera assicurato dalle istituzioni europee ai processi di riforma nel quadro del rafforzamento della sorveglianza macroeconomica. In tale quadro, il decisionismo dell'attore pubblico, spinto a cercare soluzioni che rispondano alle attese dei mercati internazionali e alle valutazioni delle agenzie di *rating*, che promuovono o giudicano insufficienti le riforme in fase di annuncio, di formale adozione e di implementazione, porta a stringere i tempi e a ridurre il numero di mediazioni, sacrificando il confronto effettivo con gli

---

<sup>12</sup> DEAKIN, *op. cit.*, 556.

<sup>13</sup> FREYSSINET, *Structures, institutions et pratiques du dialogue social tripartite dans les pays membres de l'Union européenne, Rapport, Ministère du travail*, Paris, 2015.

attori sociali per più celeri modalità informative o consultive, o adottando soluzioni concordate solo con i soggetti disponibili a dividerle, o ancora non dando seguito a posizioni comuni espresse dagli attori sociali, o minacciando interventi unilaterali ove le parti sociali non siano in grado di trovare un accordo. La stessa tendenza a spostare il baricentro dei sistemi di contrattazione collettiva sugli accordi aziendali, in linea con i dettami europei, per favorire la flessibilità delle condizioni normative e salariali adattandole ai singoli contesti produttivi, contribuisce a ridurre il peso degli attori sociali nazionali svuotando dall'interno l'interesse al dialogo tripartito. La spinta all'aziendalizzazione delle relazioni industriali si accompagna così a una riduzione di peso del dialogo sociale triangolare, almeno dove il sistema contrattuale non appare centralmente coordinato: la disintermediazione sociale è così al tempo stesso causa ed effetto del decentramento della contrattazione collettiva<sup>14</sup>, perché indebolendo gli attori sociali nazionali libera i governi dalla ricerca di consenso e di mediazioni con le grandi organizzazioni degli interessi.

## **2 LE TENDENZE CUMUNI A UN'ALTERAZIONE DELL'INTEGRAZIONE FUNZIONALE TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: UN MUTAMENTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO**

La tendenza a un'alterazione dell'integrazione funzionale tra legge e contrattazione collettiva ha cominciato a manifestarsi sin dagli anni '80 del secolo scorso in molti paesi europei, inaugurando la stagione legislativa del diritto del lavoro della crisi. Lo *choc* petrolifero del 1973 e la crisi economica e occupazionale che ha prodotto hanno posto fine ai trenta gloriosi del secondo dopoguerra e aperto un ciclo, ormai di pari durata, dal quale il diritto del lavoro è uscito trasformato. In particolare ne è uscito trasformato il paradigma del rapporto tra legge e contratto collettivo ereditato da quel periodo, basato sulla inderogabilità unilaterale della norma di legge in ragione di esigenze di protezione del lavoratore contraente debole<sup>15</sup>.

Da ambiti specifici e circoscritti, riguardanti determinati aspetti della regolazione delle tipologie contrattuali flessibili, del costo del lavoro, delle crisi aziendali, la derogabilità a norme di legge nel decennio successivo è andata estendendosi agli accordi sulle ristrutturazioni, sulla durata del lavoro (le 35 ore in Francia), sulla flessibilità funzionale (leggi Hartz in Germania), sui salari, sino a diventare tendenza dilagante<sup>16</sup> che consente ad accordi collettivi

<sup>14</sup> BELLARDI, *Sistema politico, legge e relazioni industriali: dalla promozione all'esclusione?*, in *Studi in memoria di M. G. Garofalo*, Bari, 2015, 103 ss.

<sup>15</sup> DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976; WEDDERBURN, *Inderogability, collective agreements and Community law*, in *Indust. law journ.*, 1992, 245 ss.

<sup>16</sup> BORENFREUND, LYON-CAEN, SOURIAU, VACARIE, *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, 2005.

con determinate caratteristiche soggettive e oggettive di derogare *in peius* a norme di legge su una serie ampia e indeterminata di materie. La circostanza che tale potestà derogatoria sia attribuita anche e soprattutto ad accordi di livello aziendale porta a una destrutturazione dei sistemi coordinati di contrattazione collettiva, con perdita di centralità del contratto settoriale (derogabile dall'accordo decentrato) sia nella sua funzione salariale e normativa, di disciplina dei minimi di trattamento per l'intero settore, che nella sua funzione organizzativa della contrattazione collettiva attraverso un sistema ordinato di rinvii da un livello all'altro, o di clausole di deroga o di uscita centralmente controllate. Vari fattori hanno influito sulla tendenza al decentramento delle relazioni contrattuali: dapprima la necessità di fronteggiare processi di riorganizzazione interni alle imprese attraverso accordi concessivi<sup>17</sup> volti ad assicurare flessibilità organizzativa e salariale in cambio del mantenimento dei livelli occupazionali contro il rischio della chiusura di impianti e/o delocalizzazioni in altri paesi.

All'esplosione della crisi gli accordi in deroga hanno costituito da un lato uno strumento di salvataggio delle imprese, abilitate a utilizzare tramite accordi aziendali tutti gli strumenti disponibili a comprimere i costi salariali e normativi per salvaguardare non solo la base occupazionale, ma le stesse condizioni minime per restare sul mercato; dall'altro, un'opportunità per le imprese di utilizzare tali accordi in via preventiva per fronteggiare il rischio di crisi anche in presenza di mere contrazioni di mercato<sup>18</sup>. Anche sotto l'influenza del *mainstream* delle istituzioni europee che, attraverso gli studi condotti all'inizio del decennio sulle ristrutturazioni<sup>19</sup>, l'incertezza indotta dalla giurisprudenza della Corte di giustizia sulla legittimità degli accordi collettivi quando entrano in rotta di collisione con le libertà economiche garantite dai Trattati<sup>20</sup> e le pressioni esercitate nelle procedure di sorveglianza macroeconomica nei confronti dei sistemi centralizzati di contrattazione collettiva in nome della imposizione di tagli salariali e di una contrattazione ritagliata su specifiche condizioni aziendali, quasi tutti gli ordinamenti sono intervenuti ad allentare le discipline di riferimento della contrattazione collettiva per favorire accordi aziendali a carattere derogatorio, sia attraverso meccanismi rimessi all'autonomia delle parti (Germania, Italia), che con interventi eteronomi (Italia, Francia, Spagna). Può anzi sostenersi che, sotto la spinta delle severe

---

<sup>17</sup> TREU, *Gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, in *Quad. rass. sind.*, 2011, 51 ss.

<sup>18</sup> JACOBS, *Decentralisation of Labour Law. Standard Setting and the Financial Crisis*, in BRUUN, LORCHER, SCHOMANN (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Oxford/Portland, 2014, 178 ss.

<sup>19</sup> MOREAU, *Les restructurations d'entreprise et les politiques européennes: quelles interactions? Introduction*, in *Rev. int. dr. écon.*, 2, 2008, 127 ss.; MOREAU, BLAS LOPEZ (eds.), *Restructuring in the New EU Member States*, Bruxelles, 2008; DIDRY, JOBERT, *L'entreprise en restructuration, Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, 2010.

<sup>20</sup> BRUUN, DE WITTE, LO FARO, MALMBERG, ORLANDINI, SCIARRA, ZAHN, *Il dopo Laval. Uno sguardo comparato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, 363 ss.



condizionalità imposte dalla *troika* (Commissione europea, Bce e Fmi) ai paesi a rischio di *default* nonché delle raccomandazioni indirizzate a un'area assai più ampia di paesi<sup>21</sup>, ci sia stata una vera e propria rincorsa ad allargare gli spazi della contrattazione in deroga per beneficiare delle stesse condizioni competitive dei paesi limitrofi (migliorare la performance economica, attrarre investimenti esteri, semplificare il sistema normativo, attribuire certezza giuridica agli accordi raggiunti).

Le tecniche utilizzate per favorire accordi aziendali in deroga sono diverse in relazione alle diverse situazioni nazionali: laddove i sindacati, malgrado l'erosione di potere contrattuale subita in alcune realtà, hanno mantenuto il controllo della contrattazione di settore, è stato lo stesso sistema contrattuale ad ammettere deroghe a livello aziendale<sup>22</sup> o a prevedere clausole di uscita dal contratto di settore implicanti la temporanea non applicazione dei minimi economico-normativi<sup>23</sup>: anche in questi paesi, peraltro, meccanismi flessibili di adattamento del sistema contrattuale, definiti in via autonoma dalle parti sociali o da queste tollerati di fatto<sup>24</sup>, sono stati sollecitati dal rischio di possibili interventi di natura eteronoma. Nei paesi in cui il sistema di contrattazione collettiva è retto da disposizioni di rango legislativo, la legge è direttamente intervenuta a ridisegnare i rapporti tra contratto collettivo di settore e accordo aziendale, riconoscendo priorità applicativa a quest'ultimo su materie direttamente collegate alle trasformazioni economico-organizzative dell'impresa e alla promozione o al mantenimento dell'occupazione. Tali operazioni hanno comportato, in fatto e in diritto, una potenziale erosione della contrattazione centralizzata soprattutto nei suoi contenuti normativi, da un lato ridefiniti al ribasso dalle riforme legislative dei mercati del lavoro, dall'altro sempre suscettibili di deroghe peggiorative da parte di accordi aziendali.

Ma il favore legislativo per il decentramento contrattuale non rappresenta il solo elemento di tensione nel rapporto tra legge e contrattazione collettiva. Accanto e complementare a questa linea di tendenza sono altri interventi di destrutturazione del contratto collettivo di settore, quali i limiti legislativi posti alla sua ultrattività (Spagna, Grecia, Portogallo), condizioni più restrittive per i meccanismi di estensione (Portogallo, Spagna, Grecia), nuove regole di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e

<sup>21</sup> CLAUWAERT, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison. Update including the CSRs 2015-2016*, Bruxelles, 2015.

<sup>22</sup> AHLBERG, BRUUN, *Sweden: Transition through collective bargaining*, in BLANPAIN, BLANKE., ROSE (eds.), *Collective bargaining and wages in comparative perspective, Bulletin of Comparative Labour Relations*, 56, The Ague, 2005; FAHLBECK, MULDER, *Labour and Employment Law in Sweden*, Lund, 2009.

<sup>23</sup> SANTAGATA, *La contrattazione collettiva in Germania: tecniche di decentramento e vincoli costituzionali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, 573 ss.; HEIPETER, LEHNDHORFF, *Decentralisation of collective bargaining in Germany: fragmentation, coordination and revitalisation*, in *Econ. lav.*, 2014, 45 ss..

<sup>24</sup> BORZAGA, *Il decentramento "controllato" della contrattazione collettiva nella Repubblica Federale Tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, 275 ss.

datoriali (Francia) con il connesso principio maggioritario per la validità/efficacia degli accordi (Francia, Italia, Spagna, Portogallo, Grecia), la ridefinizione legale della gamma di soggetti abilitati a negoziare il contratto aziendale in alternativa ai rappresentanti sindacali.

Le modifiche normative su tali aspetti spesso non costituiscono il risultato di un disegno organico di riforma della contrattazione collettiva, quanto piuttosto l'effetto di interventi cumulativi che si sono assestati nel corso del tempo e che, sotto l'impulso delle raccomandazioni europee, hanno assunto inedita visibilità e organicità all'incalzare della dottrina europea dell'*austerità*, che considera la contrattazione collettiva nazionale un ostacolo alle riforme strutturali<sup>25</sup>. Di tale concezione, apertamente in contrasto non solo con i diritti fondamentali proclamati dalle Carte europee e le tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma anche con il diritto dei Trattati<sup>26</sup>, l'indirizzo più significativo appare quello di ridurre il peso della contrattazione salariale a livello di settore, di ridurre o congelare i salari minimi quale possibile elemento di traino della contrattazione salariale, di eliminare o congelare le indicizzazioni (Belgio), di tagliare le retribuzioni e bloccare la contrattazione nel settore pubblico (Spagna, Grecia, Portogallo, Italia, Irlanda). Di questo pesante attacco alla contrattazione collettiva nazionale/settoriale le indicazioni puntuali avanzate in sede europea sugli interventi di ordine tecnico costituiscono corollari, tutti operanti in direzione del ridimensionamento (o di un vero e proprio smantellamento<sup>27</sup>) del contratto collettivo nazionale di lavoro come conosciuto e praticato da oltre un secolo in molti stati membri e dei meccanismi finalizzati ad estenderne l'applicazione.

A questa ricostruzione delle riforme di sistema a trazione europea, in quanto realizzate sotto la pressione delle istituzioni europee<sup>28</sup> riguardanti il rapporto tra legge e contrattazione collettiva, possono opporsi vari ordini di obiezioni. Innanzitutto che le raccomandazioni europee non hanno carattere vincolante e pertanto non obbligano gli stati a seguirne pedissequamente le prescrizioni, ben potendo essi adottare misure diverse di effetto equivalente (ben diversa è l'osservanza richiesta dai *memoranda of understandings* negoziati dagli stati in cambio di assistenza finanziaria, vincolati da una più stretta e puntuale condizionalità). In secondo luogo, che si tratta di misure giustificate dalla situazione di emergenza, volte a correggere gli squilibri macroeconomici degli stati e a far rispettare i vincoli di bilancio concordati. Da ultimo, ma non ultimo, che tali misure non rientrano nella competenza normativa

---

<sup>25</sup> BRUUN, *Social Policy and Labour Law during Austerity in the European Union*, Swedish Institute for European Policy Studies, in [www.sieps.se](http://www.sieps.se), 2015.

<sup>26</sup> VENEZIANI, *Austerity Measures, Democracy and Social Policy in the EU*, in BRUUN, LORCHER, SCHOMANN (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Oxford and Portland, 2014, 109 ss.; DEAKIN, *op. cit.*.

<sup>27</sup> ETUI, *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2014.

<sup>28</sup> CHIECO, *op. cit.*, 379; PIZZOFERRATO, *op. cit.*, 424.

dell'Unione europea, che anzi è esclusa in materia di libertà di associazione, retribuzione, sciopero e serrata dall'art. 153, ult. comma, Tfeue<sup>29</sup>. A tali obiezioni può risponderci che, malgrado il carattere non vincolante delle raccomandazioni rivolte agli stati nella procedura di sorveglianza macroeconomica e la dubbia natura delle stesse, non riconducibili alla competenza legislativa dell'Unione (come la Corte di giustizia ha avuto modo di chiarire nella sentenza *Pringle*), l'importanza assunta da tali fonti *extra ordinem*<sup>30</sup> e la sanzionabilità prevista per comportamenti degli stati che si discostino dalle indicazioni ricevute, porta a deporre in favore di un inquadramento di tali strumenti di *soft law* tra le fonti atipiche, che come tali dovrebbero essere scrutinate davanti alle Corti per i profili di contrasto con i diritti fondamentali<sup>31</sup>.

Quale che sia la loro natura, quel che preme segnalare in questa sede è il carattere univoco, sistematico e puntuale delle raccomandazioni rivolte agli stati (anche) in materia di contrattazione collettiva, come se si trattasse di materia nella piena disponibilità degli stessi e non invece rimessa, in molti ordinamenti, alla libera determinazione dei gruppi sociali, garantita dal principio di libertà sindacale di matrice internazionale, dal diritto di contrattazione collettiva riconosciuto dall'art. 28 della Carta di Nizza, così come in molti ordinamenti dalle costituzioni nazionali<sup>32</sup>. Si tratta dello stesso errore prospettico in cui era incorsa la Corte di giustizia nelle pronunce del *Laval Quartet*, di considerare i contratti collettivi e le azioni collettive come atti rientranti nella sfera di competenza pubblica<sup>33</sup> e non invece a questa sottratti in quanto atti di autonomia privata o coperti da immunità. La mancata considerazione dell'ambigua natura giuridica del contratto collettivo (corpo di contratto e anima di legge) in molti ordinamenti nazionali, espressione della riconosciuta autonomia dei soggetti sociali e frutto della autoregolamentazione di interessi collettivi, in quanto tale non pienamente soggetto al potere conformativo della fonte eteronoma, sebbene a questa permeabile, spiega la resilienza mostrata in alcuni ordinamenti dai sistemi di contrattazione collettiva<sup>34</sup> malgrado la pesante interferenza dell'intervento legislativo<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> VENEZIANI, *Austerity Measures*, cit.

<sup>30</sup> KILPATRICK., DE WITTE, *A comparative framing of fundamental rights challenges to social crisis measures in the Eurozone*, in *Eur. Journ. Soc. Law*, 2014, 2 ss.; KILPATRICK, *On the Rule of Law and Economic Emergency: the Degradation of Basic Legal Values in Europe's Bailouts*, in *Oxf. J. Leg. Stud.*, 2015, 1 ss.

<sup>31</sup> CHIECO, *op. cit.*; BRUUN, LORCHER, SCHOMANN, *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Oxford and Portland, 2014; KILPATRICK, DE WITTE, *op. cit.*

<sup>32</sup> VENEZIANI, *Austerity Measures*, cit.

<sup>33</sup> CARABELLI, *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Bari, 2009; SCIARRA, *Diritti collettivi e interessi transnazionali: dopo Laval, Viking, Ruffert, Lussemburgo*, in ANDREONI, VENEZIANI (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione europea*, Roma, 2009, 23 ss..

<sup>34</sup> PIZZOFRERATO, *op. cit.*

<sup>35</sup> CRUZ VILLALON, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva in Spagna: verso una flessibilità senza consenso*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 29 ss..

Rispetto agli anni '80 e '90, in cui la tendenza alla decentralizzazione della contrattazione collettiva ha avuto origine, assistiamo oggi ad un consistente mutamento quantitativo e qualitativo della stessa: dall'introduzione di clausole di decentramento e di derogabilità puntuali e circoscritte, la tendenza si è andata allargando e consolidando in quasi tutti i paesi europei caratterizzati da sistemi di contrattazione coordinata dove, sotto la spinta della globalizzazione e delle misure di emergenza adottate per far fronte alla crisi, detti sistemi hanno subito profonde modifiche degli assetti precedenti o sono stati addirittura smantellati (Grecia, Portogallo, Irlanda Romania). Sono rimasti immuni alle pressioni istituzionali verso il decentramento dei sistemi contrattuali i paesi in cui una contrattazione centralizzata non esiste (i paesi dell'Europa orientale, ad esclusione di Romania e Slovenia) o era stata smantellata in epoca precedente (Regno Unito); ovvero i paesi nei quali gli attori sociali hanno adottato compromessi che hanno consentito di adattare i sistemi di contrattazione collettiva alle esigenze di un maggior decentramento attraverso diverse forme di coordinamento tra accordi nazionali e accordi di livello aziendale o con aggiustamenti di fatto a carattere temporaneo (Germania) o nel quadro di un rinnovo del patto sociale esistente che conferma l'adesione al modello sociale (i paesi scandinavi) e punta all'innovazione di qualità del sistema produttivo e dei servizi e al collocamento nella fascia alta della competizione internazionale<sup>36</sup>.

### **3 “LA FORESTA E GLI ALBERI”: oltre le tendenze comuni, l'acuirsi delle differenze tra sistemi nazionali.**

Il quadro d'insieme delle relazioni industriali negli ultimi decenni ha evidenziato l'esistenza di tendenze comuni a quasi tutti i paesi europei in una direzione che nel campo della *political economy* è stata definita di convergenza neo-liberale<sup>37</sup>, caratterizzata da una progressiva deregolazione delle relazioni collettive di lavoro: tale tendenza si è spesso manifestata non attraverso il ritiro dello stato dalle relazioni collettive, bensì tramite un nuovo interventismo pubblico volto a ridurre i vincoli normativi per le imprese, in funzione di adattamento del quadro regolativo alle specifiche condizioni aziendali. Tale quadro, condizionato dalla accresciuta competizione internazionale, ha dapprima portato a una flessibilizzazione delle regole sui mercati del lavoro, investendo poi, a seguito dell'impatto della crisi economica e finanziaria, il complesso dei sistemi collettivi di regolazione del lavoro

---

<sup>36</sup> DEAKIN, *op. cit.*; JACOBS, *op. cit.*

<sup>37</sup> BACCARO, HOWELL, *A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in *Polit. soc.*, 2011, 521 ss..

edificati nel corso del secolo per assicurare ai lavoratori standard economici e normativi minimi e alle imprese una disciplina inderogabile in funzione anticoncorrenziale.

Oggi queste premesse sono fortemente rimesse in discussione per favorire l'adattamento della regolazione salariale e normativa ai singoli contesti produttivi direttamente esposti alla competizione internazionale, con l'effetto di "ributtare i salari dentro la concorrenza"<sup>38</sup>.

Rispetto al garantismo flessibile o controllato dei decenni precedenti, in cui la norma legale inderogabile autorizzava margini di flessibilità delegando la contrattazione collettiva a introdurre deroghe su aspetti attinenti alla gestione del mercato del lavoro, la nuova stagione si caratterizza per una disciplina legislativa ampiamente derogabile che, incidendo direttamente sugli assetti della contrattazione collettiva attraverso la ridefinizione del rapporto tra livelli negoziali, riduce il grado di copertura dei contratti di settore in favore della contrattazione aziendale, assunta a fonte privilegiata di (auto)regolazione<sup>39</sup> dei rapporti di lavoro.

La discussione in corso tra studiosi di relazioni industriali sul quadro di analisi proposto circa le attuali tendenze nei paesi a capitalismo avanzato alterna una lettura che privilegia l'esistenza di tendenze comuni ai vari sistemi, sintetizzati nella ricostruzione di traiettorie neo-liberiste<sup>40</sup>, con tempi e modalità differenziati da paese a paese ma comunque convergenti verso una progressiva marginalizzazione delle relazioni industriali come forma di regolazione dei rapporti tra capitale e lavoro; ad una ispirata alla letteratura sulla varietà dei capitalismi<sup>41</sup>, in cui le determinanti istituzionali che hanno storicamente forgiato i diversi sistemi costituiscono (continuano a costituire) un'importante chiave di lettura dei processi nazionali di adattamento alla competizione globale. L'interesse di tale tipo di analisi è dato dalla capacità di collocare su uno scenario più ampio i processi di cambiamento innescati nei diversi sistemi e di suggerirne un'interpretazione secondo un approccio multidisciplinare che arricchisce la prospettiva di analisi giuridico-istituzionale. Tale approccio fornisce una bussola dei cambiamenti in atto utile a cogliere in una dimensione comparata le numerose varianti che incidono sui processi in corso e il ruolo giocato dall'attore pubblico in difesa dei sistemi di regolazione collettiva delle relazioni di lavoro ovvero in favore di una loro destrutturazione che asseconi le dinamiche di mercato.

---

<sup>38</sup> BORDOGNA, *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato mer.*, 94, 2012, 17; CELLA, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato mer.*, 94, 2012, 37.

<sup>39</sup> SUPLOT, *Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise*, in *Dr. soc.*, 1989, 203 ss.

<sup>40</sup> STREECK, *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, 2009; BACCARO, HOWELL, *op. cit.*

<sup>41</sup> HALL, SOSKICE, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, 2001; ALBERT, *Capitalismo contro capitalismo*, Bologna, 1993; CROUCH, TRAXLER (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury, 1995; TRAXLER, *Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations*, in *Eur. journ. ind. rel.*, 9, 2, 2003, 141 ss.

Anche nell'analisi dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva appare calzante la metafora sulla foresta e gli alberi<sup>42</sup> : nel loro insieme i cambiamenti in atto nei vari paesi (la foresta) sembrano convergere verso tendenze comuni; quando invece si esaminano più da vicino le modalità con cui i processi di cambiamento si producono nei singoli paesi (gli alberi), ci si accorge che dietro le traiettorie comuni si cela una crescente diversificazione di soluzioni, forgiate da variabili economiche, organizzative, storiche, tradizionali, nonché dalla capacità di reazione degli attori sociali e istituzionali alle pressioni uniformanti del mercato.

La stessa griglia ermeneutica della varietà di capitalismi esige adattamenti e specificazioni riguardo all'attribuzione ad aree geografiche comuni, quali il modello scandinavo, anglosassone, continentale, mediterraneo<sup>43</sup> in considerazione di varianti che modificano i caratteri strutturali di un sistema rispetto ad un altro della stessa area e che portano ad esiti diversi.

A un'analisi più ravvicinata del rapporto legge-contrattazione collettiva nei paesi europei emerge non solo la perdurante disomogeneità che caratterizza le relazioni collettive di lavoro, ma anche come gli adattamenti impressi dalla globalizzazione abbiano inciso sugli assetti interni con modalità diversificate e con diversi gradi di effettività. Lo stesso intervento della legge sui sistemi di contrattazione collettiva ha avuto segno diverso a seconda che sia stato imposto unilateralmente o concordato con le parti sociali; abbia avuto portata organica o limitata a singoli istituti; abbia assunto obiettivi di destrutturazione del sistema contrattuale e del suo grado di copertura, come nei paesi dell'Europa del sud, o di ricerca di nuovi equilibri tra fonte legale e fonte convenzionale.

Così, malgrado la direzione univoca impressa ai cambiamenti, gli esiti cui sono suscettibili di dar luogo nel medio periodo restano altamente incerti, dipendendo in larga misura da una serie di variabili su cui incidono le strategie degli attori, l'andamento del ciclo economico, l'uscita dalla fase di emergenza e le prospettive di ripresa, gli andamenti del mercato del lavoro e gli effetti indotti dai processi di riforma intrapresi.

Anche nei paesi in cui il mutamento di rotta è stato più drastico perché imposto unilateralmente dall'intervento autoritativo dello stato, sotto la pressione delle pesanti condizionalità imposte dalle istituzioni economiche europee e internazionali, gli effetti sui sistemi di contrattazione collettiva sono stati diversi, portando in alcuni casi allo smantellamento della contrattazione centralizzata, come in Irlanda<sup>44</sup>, e talora della copertura

---

<sup>42</sup> STREECK, *op. cit.*, 170.

<sup>43</sup> BURRONI, *op. cit.*

<sup>44</sup> DOHERTY, *It must have been love...but it's over now: The crisis and collapse of social partnership in Ireland*, in *Transfer*, 2011, 371 ss.; REGAN, *The impact of the Eurozone adjustment on Ireland*, in PAPADAKIS, GHELLAB

contrattuale *tout court* per ampie fasce di lavoratori in assenza di strutture per la contrattazione aziendale o settoriale, come avvenuto in Romania<sup>45</sup>; in altri casi a un drastico ridimensionamento della copertura del contratto collettivo di settore o intersettoriale, come in Portogallo e in Grecia<sup>46</sup>, che però ha continuato a costituire la pur fragile ossatura del sistema di contrattazione collettiva.

Nei paesi non sottoposti alle rigide condizionalità della troika, ma destinatari di lettere “riservate” della Bce ai governi per accelerare i processi di riforma nonché di raccomandazioni specifiche dirette alla revisione della struttura contrattuale (Spagna, Italia) nel quadro della procedura di sorveglianza macroeconomica (cd. semestre europeo), le misure legislative intervenute sui sistemi di contrattazione collettiva hanno spesso apertamente eluso le prassi di dialogo sociale allo scopo di favorire accordi aziendali derogatori rispetto ai contratti di livello superiore. In tali paesi il contratto collettivo di settore, pur depotenziato e minacciato dalla contrattazione in deroga di livello inferiore, ha tuttavia continuato a svolgere la funzione di definire il quadro di riferimento per l'intero settore, in considerazione sia di esplicite strategie degli attori sociali di contenimento dei rischi di uscita dal sistema contrattuale, che dei limiti di copertura della contrattazione aziendale, di fatto inidonea a sostituire i contratti di settore per una notevole porzione di forza lavoro occupata nelle imprese di dimensioni minori. In entrambi i paesi le parti sociali hanno infatti confermato attraverso accordi generali intersettoriali (il T.U. del gennaio 2014 in Italia, l'Accordo per l'impiego e la contrattazione collettiva 2015-17 in Spagna) l'esistenza di meccanismi di coordinamento interni al sistema contrattuale fra contratto di settore e contratto aziendale, volti a ricondurre alla struttura disegnata dagli accordi settoriali e intersettoriali le deviazioni consentite al contratto aziendale.

Se la principale linea di demarcazione evidenziata negli anni del dopo crisi è segnata dal diverso grado di vincolatività e capacità di pressione esercitati sui diversi paesi dai nuovi meccanismi di *governance* europei, che hanno pesantemente contribuito ad allargare la distanza tra i paesi del centro-nord e i paesi dell'Europa mediterranea, imponendo a questi

---

(edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 127 ss.

<sup>45</sup> CIUTACU, *National unique collective agreement ended by law*, in *Eironline*, 2011; TRIFF, *Romania, Collective bargaining institutions under attack*, in *Transfer*, 19 (2), 2013, 227 ss.

<sup>46</sup> PALMA RAMALHO, *Portuguese labour law and relations during the crisis*, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 147 ss.; GOMES, *A contratação coletiva em peius e a representatividade sindical*, in PALMA RAMALHO, COELHO MOREIRA (coord.), *Crise económica: fim ou refundação do direito do trabalho*, Lisboa, 2016, 91 ss.; KOUKIADAKI, KOKKINO, *The Greek system of collective bargaining in (the) crisis*, in Etui, *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2016, 135 ss.; TZANNATOS, *The Greek adjustment programme: Fiscal metrics without economic goals?*, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 163 ss..

ultimi l'agenda e il calendario delle riforme da attuare<sup>47</sup> con interventi mirati anche sui sistemi di contrattazione collettiva; le differenze e divergenze preesistenti tra modelli nazionali di governo delle relazioni collettive sono rimaste e si sono anzi accentuate, pur in presenza di adattamenti indotti dai mutamenti economici, che spingono tutti i sistemi in direzione di una deregolazione guidata da esigenze di mercato.

Così un rilevante tratto distintivo rimane l'autonoma capacità di coordinamento dei sistemi contrattuali, propria dei sistemi scandinavi, dove le richieste imprenditoriali di decentramento salariale, risalenti agli anni '90, hanno trovato risposta nel quadro dei grandi accordi di partecipazione che - sulla premessa di un interesse condiviso delle parti sociali al mantenimento del modello di relazioni industriali e di *welfare* da un lato, e alla scelta strategica di puntare sui fattori di qualità e innovazione per competere su scala internazionale, dall'altro - hanno consentito una notevole flessibilità salariale a livello aziendale e finanche individuale<sup>48</sup>. L'intervento legislativo, essenzialmente limitato a favorire l'autonoma composizione degli interessi tra le parti, si è reso tuttavia necessario per rispondere alle questioni sollevate dalla giurisprudenza della Corte di giustizia circa il ruolo della contrattazione collettiva e del conflitto industriale nella regolazione della prestazione transnazionale di servizi, confermando la legittimità dell'azione collettiva al fine di ottenere trattamenti equivalenti a quelli nazionali per contrastare il *dumping* sociale<sup>49</sup>. Nei paesi scandinavi e in Germania l'intervento legislativo, fortemente sollecitato dai sindacati, costituisce un esempio di risposta a pressioni competitive esterne<sup>50</sup> a fini di contrasto del *dumping* sociale: esso ha implicato l'attivazione di meccanismi di estensione del contratto collettivo, esistenti ma inattivi da tempo, in settori ad elevata concentrazione di lavoratori distaccati e/o migranti, come l'edilizia, la cantieristica navale, le attività di pulizia<sup>51</sup>.

Nel processo di decentralizzazione che ha toccato in misura diversa quasi tutti i sistemi nazionali di contrattazione collettiva, ad eccezione di Belgio e Finlandia<sup>52</sup>, prevedendo meccanismi di deroga ai contratti di settore o *multi-employer* da parte del contratto aziendale, la posizione della Germania si caratterizza, dopo la riunificazione, per un consistente processo

---

<sup>47</sup> CHIECO, *op.cit.*

<sup>48</sup> FAHLBECK, MULDER, *op.cit.*; MALMBERG, *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions*, Stockholm, 2009, 189 ss.

<sup>49</sup> SCIARRA, *Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty*, in *Int. law journ.*, 2010, 223 ss.; BRUUN, DE WITTE, LO FARO, MALMBERG, ORLANDINI, SCIARRA, ZAHN, *op. cit.*

<sup>50</sup> BISPINCK, SCHULTEN, *Wages, collective bargaining and economic development in Germany: Towards a more expansive and solidaristic development?*, WSI-Diskussionspapier, n. 191, Düsseldorf, 2014.

<sup>51</sup> MARGINSON, *La contrattazione coordinata in Europa: da un'erosione incrementale a un attacco frontale?*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 75 ss.

<sup>52</sup> JACOBS, *op. cit.*; KEUNE, *Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU*, in VAN GYES, SCHULTEN (eds.), *Wage bargaining under the New Economic Governance*, Bruxelles, 2015, 283 ss..



di decentramento contrattuale realizzato attraverso l'utilizzo massiccio di clausole di uscita o di apertura, che consentono la temporanea disapplicazione delle condizioni previste dal contratto di settore in situazioni di difficoltà economica e occupazionale per le imprese, soprattutto della ex Germania orientale. Il fenomeno, acuito dalla disaffiliazione di molte imprese dalle organizzazioni datoriali, ha portato nell'arco di un quindicennio a una forte caduta della copertura dei contratti di settore e alla diffusione di accordi aziendali a carattere prevalentemente concessivo<sup>53</sup> spesso negoziati con i comitati aziendali, cui nell'assetto normativo fondato sulla legge sulla costituzione dell'impresa (BVG) non spetta la funzione contrattuale, riservata al sindacato.

Il fenomeno, inizialmente accettato dal sindacato nel presupposto del suo carattere transitorio come conseguenza della riunificazione, poi tollerato come male minore in presenza di un drastico calo della sindacalizzazione, ha mostrato nel tempo le sue potenzialità di progressiva erosione del sistema contrattuale e di tenuta del modello sociale. Questa situazione di fatto, amplificata dall'entrata in vigore delle riforme Hartz sul mercato del lavoro dei primi anni 2000 e dalle nuove possibilità di utilizzo della flessibilità numerica e funzionale, che hanno accentuato il dualismo tra settori orientati all'esportazione altamente competitivi e settori dei servizi sempre più caratterizzati da lavori discontinui e mal retribuiti, nonché dalla concorrenza salariale alimentata da imprese di fornitura, agenzie di lavoro interinale, processi di privatizzazione di grandi imprese (poste, trasporti), non adeguatamente contrastata da una giurisprudenza oscillante e dal ricorso sempre più rarefatto alle procedure di estensione del contratto collettivo, ha infine innescato a partire dal 2009 una tendenza di segno contrario, volta a contrastare i fenomeni più vistosi di smottamento del sistema negoziale attraverso la richiesta di interventi legislativi mirati al supporto della contrattazione collettiva nei settori più esposti a rischio di *deregulation*.

Al polo opposto del catalogo delle differenze si colloca il Regno Unito, caratterizzato sin dagli anni '80 da un decentramento spinto della contrattazione collettiva, dove la contrattazione settoriale è quasi del tutto scomparsa dal settore privato<sup>54</sup> e dove il necessario riconoscimento del sindacato in azienda (ERA 1999), subordinato al sostegno di almeno il 50% della manodopera ivi impiegata, rende di fatto proibitiva anche la stipula di contratti collettivi a livello aziendale. In tale contesto di de-collettivizzazione delle relazioni di lavoro, i salari sono determinati dall'impresa sulla base di rilevazioni di mercato commissionate ad apposite agenzie per le professionalità medio-alte e rimesse ad una contrattazione quasi individualizzata.

---

<sup>53</sup> TREU, *op. cit.*

<sup>54</sup> DEAKIN, *op. cit.*

Il modello britannico non appare più così isolato in Europa, perché tutti i paesi di nuova adesione, ad eccezione di Romania e Slovenia, in mancanza di una solida strutturazione delle parti sociali (soprattutto sul versante delle organizzazioni datoriali), praticano sistemi di contrattazione prevalentemente aziendale.

#### **4 GLI INTERVENTI LEGISLATIVI DI ATTACCO ALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE/SETTERIALE INDOTTI DELLA NUOVA GOVERNANCE EUROPA**

Uno degli ambiti in cui l'intervento legislativo ha pesantemente interferito con i preesistenti assetti delle relazioni collettive è stato quello del depotenziamento della contrattazione centralizzata di settore o intersettoriale, considerata un fattore di rigidità disfunzionale rispetto alla ricerca di flessibilità, salariale e normativa, reputata necessaria per assicurare il miglioramento della competitività. Nei processi di riforma strutturale perseguiti dall'Unione europea la regolazione salariale in particolare è stata considerata una variabile da utilizzare come sucedaneo delle svalutazioni competitive degli anni '90<sup>55</sup> al fine di migliorare il posizionamento strategico sul piano internazionale<sup>56</sup>. La funzione di regolazione salariale del contratto collettivo negli anni del dopo crisi ha costituito pertanto il bersaglio principale delle raccomandazioni europee indirizzate agli stati membri in materia di contrattazione collettiva (costituenti una percentuale del 40% delle raccomandazioni in materia sociale nel 2015, quindi un aspetto del tutto rilevante dei processi di riforma auspicati<sup>57</sup>) con l'ossessivo richiamo ai paesi con regolazione salariale centralizzata ad intervenire affinché "i salari evolvano in linea con la produttività", rimettendone la determinazione a livello di impresa.

Attorno all'asse costituito dal decentramento della contrattazione collettiva e a politiche di moderazione salariale ha ruotato la strategia di attacco alla funzione salariale del contratto collettivo nazionale, ossia al cuore dei sistemi di contrattazione centralizzati, attraverso una serie di indicazioni puntuali: la riduzione o il congelamento dei salari minimi al fine di calmierare l'aumento dei salari medi; l'eliminazione o sospensione dei meccanismi di indicizzazione; la determinazione della durata dei contratti collettivi; l'abbreviazione del periodo di ultrattività del contratto collettivo; la revisione in senso restrittivo dei meccanismi di estensione; il blocco della contrattazione nel pubblico impiego e i tagli alle retribuzioni dei

---

<sup>55</sup> DEAKIN, KOUKIADAKI, *The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe*, in COUNTOURIS, FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, 2013, 163 ss..

<sup>56</sup> BORDOGNA, PEDERSINI, *op. cit.*

<sup>57</sup> CLAUWAERT, *op. cit.*

dipendenti pubblici<sup>58</sup>. L'attacco ai sistemi di contrattazione collettiva centralizzata ha riguardato innanzitutto i paesi con gravi squilibri macroeconomici, in cui gli interventi diretti sulla contrattazione collettiva nazionale, oggetto delle misure di austerità salariale e delle riforme strutturali imposte dalle autorità europee sono stati più drastici, non lasciando quasi nessun margine di discrezionalità alla potestà normativa dei singoli stati. Ma analoghe indicazioni sono state rivolte anche ad altri paesi attraverso le raccomandazioni loro rivolte.

Nel primo gruppo di paesi interventi autoritativi sotto il segno dell'emergenza hanno bruscamente posto fine alla contrattazione settoriale e intersettoriale (Irlanda, Grecia, Portogallo, Romania)<sup>59</sup>, lasciando senza copertura contrattuale ampi strati di lavoratori<sup>60</sup>.

Particolarmente radicale rispetto al ruolo del contratto collettivo settoriale è la riforma realizzata in Spagna nel 2012 che, dopo gli interventi legislativi del 2010 e 2011 volti a favorire forme di flessibilità negoziata<sup>61</sup>, è intervenuta in via unilaterale, disattendendo le prassi di concertazione sociale<sup>62</sup>, sulla struttura della contrattazione collettiva forgiata nel trentennio dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori. L'attacco alla contrattazione settoriale è stato realizzato attraverso vari dispositivi, al centro dei quali è posta la regola che riconosce priorità applicativa all'accordo aziendale rispetto al contratto di settore (di ambito provinciale e più raramente nazionale) su materie fondamentali per la determinazione delle condizioni di lavoro, come la retribuzione, l'orario di lavoro, l'adattamento dei sistemi di classificazione, la conciliazione tra vita personale e professionale<sup>63</sup>. Su tali materie la preferenza applicativa per l'accordo aziendale costituisce norma imperativa di ordine pubblico non derogabile da parte della contrattazione collettiva, che si vede così limitare la libertà di strutturare il sistema contrattuale e di modulare il rapporto tra livelli negoziali, con rischio di vedere svuotata la funzione normativa e salariale del contratto di settore e il suo grado di copertura.

---

<sup>58</sup> MARGINSON, *Coordinated Bargaining in Europe. From Incremental Corrosion to Frontal Assault?*, in *Eur. Journ. Ind. Rel.*, 2014, 97 ss.; JACOBS, *op. cit.*; MARGINSON, KEUNE, BOHLE, *Negoziare gli effetti dell'incertezza? In discussione la capacità di governance della contrattazione collettiva*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2016, 103 ss..

<sup>59</sup> PAPANITRIOU, *Le recenti trasformazioni del diritto del lavoro in Grecia*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 389 ss.; ZAMBARLOUKOU, *La crisi economica e le relazioni industriali in Grecia*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 401 ss.; JACOBS, *op. cit.*

<sup>60</sup> LEONARDI, *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2016, 147 ss.; REHFELDT, *Le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, tra convergenze e divergenze*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2016, 123 ss..

<sup>61</sup> CRUZ VILLALON, *El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012*, in BAYLOS GRAU (a cura di), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, Albacete, 2012, 405 ss.; RODRIGUEZ-PINERO ROJO, *La forza del mercato: le riforme del diritto del lavoro spagnolo durante la crisi finanziaria mondiale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 91 ss.

<sup>62</sup> MOLINA, MIGUÉLEZ, *From negotiation to imposition: Social dialogue in times of austerity in Spain*, in PAPANITRIOU, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 87 ss..

<sup>63</sup> GYL Y GYL, *Contrattazione collettiva decentrata e produttività nel settore della produzione di automobili in Spagna*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2015, 295 ss..

Un ulteriore elemento di depotenziamento del contratto di settore è la facoltà attribuita al contratto aziendale di disapplicare il contratto collettivo statutario a efficacia generale in presenza di generiche ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive al fine di favorire l'adattamento del contenuto del contratto a circostanze sopravvenute che riguardano l'impresa (*descuelgue convencional*). La disapplicazione del contratto settoriale viene infatti consentita non solo per situazioni di grave crisi aziendale (come previsto dalla risalente disciplina del 1994 sul *descuelgue salarial*), bensì anche in presenza di mere difficoltà transitorie (perdite attuali o previste) attestate dalla diminuzione persistente dei livelli di vendita per due trimestri consecutivi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

La circostanza che la disapplicazione del contratto di settore debba essere causalmente collegata alle ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive addotte e debba essere definita nella durata, sembra circoscrivere la portata dirompente del regime derogatorio assicurato all'accordo aziendale di *descuelgue*, come la giurisprudenza ha avuto modo di precisare. La legittimazione a concludere tali accordi, riconosciuta anche ai comitati di impresa o ai delegati del personale ovvero ad una commissione *ad hoc* eletta dai lavoratori in assenza di rappresentanti sindacali, nonché la previsione, in assenza di accordo, del ricorso su richiesta del datore di lavoro ad un arbitrato obbligatorio che culmina in un lodo arbitrale vincolante avente la stessa efficacia dell'accordo aziendale di *descuelgue*, connotano in modo inequivoco l'intervento legislativo in questione come riduttivo della funzione negoziale del sindacato, alterando pesantemente l'equilibrio contrattuale in favore delle imprese. Come osservato<sup>64</sup>, la nuova disciplina legislativa fa pesare sui sindacati la spada di Damocle della possibilità sempre incombente di disapplicazione del contratto collettivo, del divieto di apportare deroghe al regime di preferenza per l'accordo aziendale, di pseudo-negoziazioni nell'impresa con soggetti diversi dai sindacati e finanche di arbitrato vincolante in caso di mancato accordo, indebolendo la capacità di pressione e di resistenza dei sindacati nell'attività di contrattazione collettiva. A ciò si aggiungano i limiti introdotti al regime di ultrattività del contratto collettivo, che sottopongono alla fatica di Sisifo di rinegoziare i contratti in condizioni di continua pressione per evitarne la decadenza e gli effetti di mancata copertura contrattuale per interi settori produttivi. Né il tentativo avanzato in giurisprudenza di considerare le clausole collettive incorporate nel contratto individuale di lavoro pare suscettibile di porre rimedio al rischio di vacanza contrattuale, data l'estraneità della tecnica di incorporazione alla tradizione spagnola.

---

<sup>64</sup> CRUZ-VILLALON, *El descuelgue de condiciones pactadas*, cit.; CRUZ-VILLALON, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva*, cit.

Nonostante le pesanti critiche sollevate in dottrina, il nuovo assetto è stato giudicato dal *Tribunal Constitucional* non contrastante con il principio di libertà sindacale in quanto in definitiva non impedisce ai sindacati di negoziare (sent. 8/2015), non accogliendo il carattere sostanziale delle riserve espresse nella *dissenting opinion* dal giudice Fernando Valdès Dal Re, che rimarcavano la presenza di ostacoli alla contrattazione collettiva nel profondo squilibrio tra le parti generato dalle disposizioni in esame e nella violazione del principio di uguaglianza. La *ratio* giustificatrice della normativa è peraltro individuata dalla Corte nella ricostruzione della disapplicazione come “eccezione alla forza vincolante dei contratti collettivi ex art. 82.3 Stat. lav.” allorché concorrano cause economiche, tecniche, organizzative o produttive, previo svolgimento del periodo obbligatorio di consultazione. Tale eccezione consente l’adattamento delle condizioni di lavoro a circostanze sopravvenute che comportano “un pericolo per la stabilità dell’impresa e, con essa, dell’occupazione, la cui protezione costituisce *un dovere dei pubblici poteri* ex art. 40 Cost.”(sent. 119/2014).

La decisione della Corte, che ricostruisce un interesse costituzionale alla salvaguardia della competitività e della sostenibilità dell’impresa quale meccanismo atto a favorire il mantenimento dell’occupazione<sup>65</sup>, giudica ragionevole e proporzionata la misura della disapplicazione del contratto collettivo in quanto essa incontra limiti causali e temporali, riguarda le sole materie specificate dall’art. 82.3 Stat. lav. e le sole imprese che si trovino nelle condizioni previste dalla norma per chiedere il *descuelgue*. La medesima copertura costituzionale viene assicurata all’intervento dell’arbitro, in quanto organismo imparziale e autonomo, che agisce con gli stessi limiti previsti per l’autonomia collettiva in caso di mancanza di accordo tra le parti o di esito negativo delle procedure stragiudiziali: il lodo arbitrale quale *extrema ratio* per evitare procedure di licenziamento o di risoluzione dei contratti di lavoro è quindi assoggettato allo stesso controllo di proporzionalità e ragionevolezza dell’accordo di *descuelgue*.

Malgrado il fatto che a qualche anno di distanza dall’entrata in vigore il bilancio della riforma risulti alquanto sfumato, sia riguardo alla complessiva capacità di copertura dei contratti collettivi settoriali, sia riguardo all’incidenza relativamente modesta degli accordi di disapplicazione e del tutto irrisoria dei lodi arbitrali intervenuti<sup>66</sup>, resta il *vulnus* arrecato all’autonomia collettiva dai meccanismi introdotti, suscettibili nel loro insieme di alterare profondamente il rapporto tra legge e contrattazione collettiva. Per gli elementi di incertezza e

---

<sup>65</sup> DIAZ AZNARTE, *Quando la crisi economica diventa argomento giuridico*, in *Dir. lav. mer.*, 2015, 187 ss.; GONZALES ORTEGA, *Crisis economica y negociacion colectiva en Espana*, in PALMA RAMALHO, COELHO MOREIRA (coord.), *Crise economica: fim ou refundação do direito do trabalho*, Lisboa, 2016, 61 ss.

<sup>66</sup> CRUZ-VILLALON, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva*, cit.

di rischio iniettati nel sistema può dirsi che si sia trattato di un intervento potenzialmente destrutturante per la contrattazione collettiva: la disciplina contrattuale, priva del supporto legale costituito da norme a carattere inderogabile, e anzi minacciata nei suoi esiti da intese modificative a livello aziendale che sospendono l'efficacia vincolante del contratto collettivo, è costretta a un continuo lavoro di presidio degli spazi conquistati senza avere possibilità di svilupparsi in base al principio di libertà sindacale.

## **5 LA RIFONDAZIONE DEL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ATTRAVERSO LA RIPARTIZIONE DELLE SFERE DI COMPETENZA**

Di segno apparentemente diverso è l'ispirazione della riforma organica del codice del lavoro discussa in Francia, paese storicamente caratterizzato da una forte presenza regolativa dello stato nelle relazioni collettive e dal primato riconosciuto alla legge. Il fondamento giuridico di tale primato è enunciato dall'art. 34 della Costituzione, che conferisce alla legge una competenza generale a determinare i principi fondamentali di diritto del lavoro, di diritto sindacale e della sicurezza sociale, non attribuendo diretto rilievo costituzionale al diritto di contrattazione collettiva<sup>67</sup>, come la costituzione tedesca<sup>68</sup>, né al principio di autonomia delle parti sociali<sup>69</sup> quale capacità originaria di autoregolamentazione degli interessi. In tale contesto, lo sviluppo della contrattazione collettiva è considerato una forma di delega di potere normativo dallo stato agli attori sociali, che la esercitano nei limiti di inquadramento previsti dalla norma legale. La questione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva non si pone quindi nei termini del contrasto autonomia/eteronomia<sup>70</sup>, perché è l'intervento pubblico che assicura spazi più o meno ampi di azione alla contrattazione collettiva mantenendone il controllo<sup>71</sup>.

In un sistema fondato sul ruolo dominante della legge nelle relazioni collettive, sin dal 1982 il legislatore ha attribuito all'accordo aziendale un ruolo diretto di adattamento della disciplina legale al singolo contesto organizzativo e produttivo, ruolo nel tempo ampliato e rafforzato dalle leggi in materia di riduzione dell'orario di lavoro e da leggi successive che

---

<sup>67</sup> Il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva viene fatto discendere in quel sistema dal diritto di partecipazione affermato nell'alinéa 8 del Preambolo alla Costituzione, secondo cui "ogni lavoratore partecipa tramite i suoi rappresentanti alla determinazione collettiva delle condizioni di lavoro così come alla gestione delle imprese".

<sup>68</sup> La Legge fondamentale tedesca afferma esplicitamente all'art. 9, comma 3 "il diritto di costituire coalizioni per la salvaguardia e il miglioramento delle condizioni di lavoro e di quelle economiche è garantito a tutti e per tutte le professioni".

<sup>69</sup> LYON CAEN, *A propos d'une négociation sur la négociation*, in *Dr. ouvr.*, 2001, 2 ss.; MORIN, *La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité?*, in *Dr. soc.*, 1998, 424 ss..

<sup>70</sup> SUPLOT, *Critique du droit du travail*, Paris, 2002.

<sup>71</sup> BORENFREUND, SOURIAU, *Les rapports de la loi et de la négociation collective: une mise en perspective*, in *Dr. soc.*, 2003, 72 ss..

hanno attribuito spazi via via più ampi di deroga rispetto al contratto settoriale, che assume valore suppletivo sulle materie ad esso non riservate<sup>72</sup>. Rispetto alla tecnica incrementale sinora seguita dal legislatore nel quadro della procedura obbligatoria di consultazione preventiva delle parti sociali introdotta nel 2007, il progetto di legge El Khomri, presentato dal governo all'Assemblea nazionale il 24 marzo 2016 e approvato dopo una tumultuosa stagione di proteste sociali il 26 luglio 2016<sup>73</sup>, assume la valenza di un testo organico di rifondazione dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva, che intende attribuire ruolo centrale alla contrattazione collettiva (art. 1, c. 2) allo scopo di favorire lo sviluppo di una dinamica negoziale in grado di rispondere alle trasformazioni della società del XXI° secolo.

L'obiettivo di rafforzare la contrattazione collettiva è perseguito attraverso la riduzione del ruolo della legge, che dovrebbe limitarsi alla garanzia dell'ordine pubblico sociale a carattere inderogabile<sup>74</sup> basato sui principi fondamentali di diritto del lavoro, e il contestuale ampliamento dello spazio regolativo demandato alla contrattazione collettiva, in cui il contratto collettivo nazionale conserva la funzione di disciplina dello zoccolo comune di diritti applicabili ai lavoratori e di regolazione della concorrenza tra imprese (il cd. ordine pubblico convenzionale), mentre l'accordo aziendale (la regolazione di prossimità) assume funzione regolativa prioritaria dei rapporti di lavoro su tutto quanto non costituisce oggetto di riserva delle fonti superiori, così da assicurare una maggiore adattabilità della disciplina dei rapporti di lavoro agli specifici contesti locali.

La riforma, preparata dal lavoro di un gruppo di esperti incaricati dal primo ministro nel 2015<sup>75</sup>, è stata criticata per il capovolgimento della gerarchia delle fonti che implicherebbe riducendo il ruolo della legge a meramente suppletivo, oltre il nucleo ristretto dell'ordine pubblico sociale, sulle materie rimesse all'ordine convenzionale; e per la cancellazione del principio di favore nel rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale quando siano in gioco misure di salvaguardia dell'occupazione<sup>76</sup>.

Se la complessiva architettura della riforma presenta aspetti confusi e ambigui, e di conseguenza concreti rischi per gli assetti regolativi delle condizioni di lavoro, esso non sembra

---

<sup>72</sup> PESKINE, *Il contratto collettivo aziendale al centro del riordino del sistema delle fonti in Francia*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 315 ss..

<sup>73</sup> Legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 relativa al lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e alla messa in sicurezza dei percorsi professionali (cd. *loi Travail*), pubblicata in *Gazzetta ufficiale* il 9 agosto 2016.

<sup>74</sup> Per la nozione di "ordre public social" cfr. GAUDU, *L'ordre public en droit du travail*, in *Etudes offerts à J. Ghestin*, Paris, 2001, 366 ss.

<sup>75</sup> COMBREXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier Ministre*, France Stratégie, 2015; FREYSSINET, *Structures, institutions et pratiques*, cit.

<sup>76</sup> PESKINE, *Le droit du travail à la croisée des chemins*, in *Sem. soc. Lamy*, 2015, 12 ss.; MASSE-DESSEN, *Ne pas détruire (ni rebâtir) avant d'avoir assuré la cohérence des fondations*, in *Rev. dr. trav.*, 2015, 653 ss.; REHFELDT, *op. cit.* Sull'emersione del principio di favore nell'ordinamento francese si rinvia a JEAMMAUD, *Le principe de faveur, enquête sur une règle émergente*, in *Dr. soc.*, 1999, 119 ss..

rimettere formalmente in discussione il principio di gerarchia delle fonti <sup>77</sup>, in quanto segue un diverso approccio fondato sulla ripartizione di competenze tra legge e contrattazione collettiva (lo studio di impatto del progetto di legge chiosa: “la contrattazione collettiva non è più uno strumento di deroga alla legge, ma acquisisce un campo proprio, il che rappresenta un vero mutamento di paradigma” ) che, diversamente dai paesi in cui la legge è intervenuta a comprimere il potere normativo dei soggetti sociali, mira ad ampliare lo spazio regolativo riconosciuto alla fonte contrattuale, assicurando al contempo una rete di protezione quando la fonte collettiva non si attivi. La devoluzione alla fonte negoziale di un generale potere di regolazione nel rispetto della disciplina di ordine pubblico sociale appare quindi controbilanciata dalla previsione di disposizioni suppletive, per lo più a carattere regolamentare, nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva non determini le concrete condizioni di applicazione dei principi e diritti sanciti in via legislativa. Un analogo meccanismo di garanzia a cascata è previsto dal rapporto Combrexelle - ma la legge tace al riguardo, probabilmente per non interferire con l'autonomia collettiva nell'ordine convenzionale ad essa demandato - in virtù del quale il contratto collettivo di settore dovrebbe definire disposizioni suppletive da applicare in assenza di accordi aziendali sulle materie e per gli aspetti ad essi demandati<sup>78</sup>.

Appare chiaro che la garanzia complessiva di tenuta del sistema, e non invece di una sua deriva de regolativa, che finirebbe per ribaltare di fatto la gerarchia delle fonti, dipenderà dal contenuto delle disposizioni di ordine pubblico e dal tenore delle disposizioni suppletive che, in relazione al carattere più o meno dettagliato, potranno in concreto svolgere un'azione di stimolo o viceversa di paralisi per l'azione contrattuale delle parti sociali. Il concreto riparto di competenze tra legge e contrattazione collettiva, volto a definire ciò che attiene all'ordine pubblico sociale e all'ordine convenzionale, è demandato al lavoro di una commissione di esperti integrata dalle parti sociali che dovrà presentare una proposta al riguardo. Quanto ai principi fondamentali costituenti il cd. ordine pubblico sociale, il comitato di giuristi presieduto dall'ex ministro della giustizia Badinter, incaricato di definirne l'elenco sulla base di una proposta dallo stesso avanzata<sup>79</sup>, ha individuato una lista di 61 principi che costituiranno la base per la riscrittura del codice del lavoro in capo a due anni.

Riguardo all'articolazione interna tra contrattazione settoriale e aziendale la legge di riforma sembra demandare il riparto interno di competenze alla volontà degli attori sociali: a diritto vigente e in base alle proposte della Commissione Combrexelle il contratto nazionale

---

<sup>77</sup> MASSE-DESSEN, *op. cit.*; FREYSSINET, *Le projet de loi «travail»*, in *Note Lasaire*, 2016, 54.; BARTHELEMY, *Hiérarchie des normes, fonction protectrice du droit du travail et sécurisation de l'emploi*, in *Rev. jur. soc.*, 2016, 104 ss..

<sup>78</sup> GUARRIELLO, *Suggerimenti per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 187 ss..

<sup>79</sup> BADINTER, LYON CAEN, *Le travail et la loi*, Paris, 2015; LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail*, Paris, 2015.



manterrebbe gli attuali ambiti prioritari di competenza sui minimi salariali, sui sistemi di classificazione, sui fondi per la formazione e sulla previdenza integrativa, cui andrebbe aggiunto il tema del lavoro faticoso e usurante (*pénibilité*) ed eventualmente la gestione preventiva dell'evoluzione dei mestieri nel settore, definendo lo zoccolo dei diritti comuni a tutti i lavoratori del settore ed operando eventuali rinvii a livello aziendale per le discipline integrative o specificative. Tutto quanto non rientrante nella disciplina riservata al contratto nazionale costituirebbe oggetto di una competenza generale demandata alla contrattazione aziendale (eventualmente articolata al suo interno da accordi di metodo che definiscano le sfere rispettive di competenza delle diverse articolazioni organizzative dell'impresa: gruppo, impresa, stabilimento)<sup>80</sup>.

La nuova architettura su tre livelli, l'ordine pubblico sociale a carattere inderogabile (i principi essenziali), il campo riservato alla contrattazione collettiva e alle sue articolazioni interne, e le disposizioni a carattere suppletivo applicabili in mancanza di accordo, è oggetto della riscrittura immediata del codice del lavoro riguardo agli istituti attinenti alla disciplina dell'orario di lavoro. La materia, che da oltre un ventennio costituisce il laboratorio sperimentale di riserva all'accordo aziendale di un spazio regolativo proprio, viene ora declinata istituito per istituto secondo questa tripartizione che individua i principi essenziali a carattere inderogabile, gli ambiti demandati alla contrattazione collettiva e le regole suppletive applicabili in assenza di accordi.

Ciò che sembra quindi caratterizzare la proposta di riforma francese è il ridimensionamento della norma legale in favore di nuovi spazi riconosciuti alla contrattazione collettiva. Che l'operazione non si traduca in una decentralizzazione sregolata dipende anche dalle successione delle fasi previste per la realizzazione della complessiva architettura disegnata dalla legge<sup>81</sup>: la riscrittura delle norme inderogabili di diritto del lavoro, le disposizioni suppletive, la definizione da parte degli attori sociali dell'articolazione dell'ordine convenzionale tra competenze del contratto di settore e dell'accordo aziendale, nel nuovo quadro dato dalla ristrutturazione dei settori e dalla riduzione del numero di contratti collettivi a non più di 200 nei prossimi tre anni<sup>82</sup>, l'attuazione delle nuove regole di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali<sup>83</sup> (la misurazione della rappresentatività sindacale è prevista da una legge del 2008), il rafforzamento dei diritti strumentali alla contrattazione collettiva (aumento delle ore di formazione, permessi, esperti).

---

<sup>80</sup> FREYSSINET, *Le projet de loi*, cit.

<sup>81</sup> MASSE-DESSEN, *op. cit.*

<sup>82</sup> Attualmente si contano 695 contratti di settore, escluso il settore agricolo.

<sup>83</sup> LE FRIANT, *La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, 67 ss.

Se i tempi della riforma implicassero la liberalizzazione immediata dell'accordo aziendale senza aver ricostruito il sistema complessivo, l'effetto de-regolativo puro e semplice sarebbe inevitabile, con effettivo rovesciamento della gerarchia delle norme. Occorrerà attendere la realizzazione delle diverse fasi del cantiere normativo prefigurato dalla legge per capire quale sarà l'equilibrio complessivo della riforma sul sistema di contrattazione collettiva: le regole maggioritarie, la funzione di servizio demandata al contratto nazionale per allestire schemi o modelli negoziali che le imprese di dimensioni minori, in cui non è presente una rappresentanza sindacale, potrebbero adottare unilateralmente o tramite consultazione dei lavoratori, la diffusione della pratica del lavoratore mandatario del sindacato esterno per negoziare nelle imprese sprovviste di rappresentanti sindacali, il ricorso da parte di sindacati firmatari che non raggiungano la soglia di rappresentatività del 50% alla consultazione dei lavoratori per validare gli accordi, l'affidamento agli accordi di metodo delle regole di organizzazione della contrattazione e del rinvio da un livello all'altro, costituiscono nel loro insieme elementi di novità la cui valutazione non può allo stato che presentare carattere di forte ambivalenza.

Allo stato sembra di poter dire che la direzione di marcia presa dalla riforma francese vada nel senso di un generale decentramento della contrattazione collettiva coordinato dal contratto collettivo settoriale, che dovrebbe ampliare gli spazi demandati alla contrattazione aziendale dove questa è presente e svolgere invece un'attività di sostegno e servizio per le imprese di dimensioni minori volta a diffondere la cultura negoziale attraverso concreti modelli negoziati dalle organizzazioni di settore da adattare/adottare a livello di impresa. Per un verso quindi il contratto collettivo nazionale vedrebbe alleggerita la parte normativa, limitata ai minimi di settore in funzione di garanzia dei diritti inderogabili dei lavoratori e di regolazione della concorrenza tra imprese, per acquisire una più marcata funzione regolativa del sistema contrattuale attraverso criteri organizzativi di rinvio alla contrattazione aziendale, ove esistente; di definizione di disposizioni suppletive in mancanza di accordo aziendale.

Lascia tuttavia perplessi che per una riforma di così ampio respiro, che tende a incidere in maniera significativa sul rapporto legge-contrattazione collettiva, non sia stata seguita in modo trasparente la procedura di dialogo sociale prevista dall'art. 1 del codice del lavoro, introdotta dalla legge Larcher nel 2007 proprio al fine di consentire alle parti sociali di ricercare in via prioritaria un accordo, o almeno di adottare una posizione comune, che il governo si impegna a tradurre in atti legislativi. La procedura di dialogo sociale, che da allora ha sempre accompagnato l'adozione di importanti provvedimenti legislativi, in assoluta controtendenza con la maggior parte dei paesi europei, dalla legge del 2008 sulla rappresentatività sindacale

alla legge del 2013 sulla sicurezza dell'impiego, e che ha sinora consentito di gestire i processi di riforma con il necessario consenso sociale, sia pur in presenza di forti divisioni sul fronte sindacale e padronale, è stata in questa occasione in qualche modo bypassata in favore di un'attitudine più dirigista del governo che, non a caso, ha scatenato un duro conflitto sociale.

## **6 GLI INTERVENTI LEGISLATIVI SULL'EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO: le misure di riduzione dell'ultrattività e dei meccanismi di estensione**

Una manifestazione inequivoca della volontà di depotenziare il contratto collettivo, indice del ritiro del sostegno legislativo alla sua applicazione generalizzata<sup>84</sup>, secondo la linea di tendenza affermata nel secondo dopoguerra nella maggior parte dei paesi europei, sono le misure legislative di predeterminazione della durata del contratto collettivo, di riduzione del periodo di ultrattività, di revisione in senso restrittivo dei meccanismi di estensione.

L'obiettivo perseguito da queste misure è di eliminare o ridurre i meccanismi di sostegno al contratto collettivo di applicazione generale o *multi-employer*, all'esplicito scopo di favorire la contrattazione decentrata, più ritagliata sulle concrete situazioni aziendali e sulle condizioni di mercato, ovvero di demandare la definizione delle condizioni di lavoro al contratto individuale. Si tratta all'evidenza di interventi di ordine tecnico che perseguono il medesimo obiettivo di indebolire il contratto collettivo a vocazione generale, sinora considerato legge della professione, attraverso misure di contenuto uguale e contrario a quelle che nel trentennio ne hanno assicurato la portata espansiva.

Il sistematico attacco alla funzione normativa del contratto collettivo si è tradotto nella predeterminazione legale della durata massima di tre anni in Grecia, o di una durata minima e massima rispettivamente di un anno e tre anni in Romania, circostanza che non solo incide sull'autonomia dei *partner* sociali, ma costringe i sindacati a una rincorsa continua per rinegoziare gli accordi di rinnovo in condizioni di evidente debolezza contrattuale, giacché le organizzazioni datoriali possono nutrire l'interesse contrario a evitare il rinnovo lasciando libere le imprese di determinare, tramite accordo aziendale o in via unilaterale, le condizioni di lavoro. La preferenza legale per la determinazione della durata massima del contratto collettivo in cinque anni, fatta salva l'espressa volontà delle parti in favore della durata indeterminata, sembrerebbe invece rispondere nella legge francese al diverso obiettivo di rivitalizzare la contrattazione collettiva attraverso operazioni di accorpamento e fusione dei contratti considerati obsoleti in quanto non rinegoziati da oltre un quinquennio.

---

<sup>84</sup> DEAKIN, KOUKIADAKI, *op. cit.*

In altri paesi (ma nel caso dei paesi soggetti alle condizionalità imposte dalla troika, nei medesimi paesi), un modo diverso per ottenere lo stesso risultato è stato di intervenire legalmente sulla ultrattività del contratto collettivo, istituto chiaramente ispirato all'intento di favorire i negoziati volti a definire l'accordo di rinnovo in condizioni di relativa pace sociale (cd. periodo di grazia), consentendo al contratto collettivo in scadenza di continuare ad esplicare i suoi effetti senza soluzione di continuità fino all'entrata in vigore dell'accordo di rinnovo. Interventi unilaterali per ridurre l'ultrattività del contratto collettivo a un anno dalla sua denuncia sono stati realizzati in Spagna e Portogallo, mentre in Grecia il periodo di ultrattività è stato addirittura ridotto da sei mesi a tre mesi, e in Estonia è stato abolito del tutto<sup>85</sup>, a conferma dell'accanimento terapeutico esercitato contro il contratto collettivo come fattore di stabilità del sistema e contro la permanenza dei suoi effetti nel tempo.

Il meccanismo di riduzione del periodo di ultrattività, in combinato disposto con le misure di decentramento della contrattazione collettiva, di preferenza per gli accordi aziendali, della tendenza a stabilire una durata determinata in luogo della durata indeterminata, crea condizioni di oggettivo sfavore per la contrattazione collettiva, indebolita dal rischio di lasciare senza copertura contrattuale i lavoratori, o di venire sostituita a macchia di leopardo da contratti aziendali spesso negoziati al di fuori del canale sindacale. Esso contribuisce in modo rilevante alla complessiva destrutturazione del sistema di contrattazione collettiva in quanto introduce la concezione del contratto collettivo come strumento di regolazione a termine, che si rinnova periodicamente con versioni successive e distinte nel tempo in ragione delle esigenze di cambiamento imposte dai sistemi economici. Ma l'effetto di disfare la tela contrattuale e di costringere i partner sociali a ritesserla ogni volta daccapo non solo rischia di lasciare senza protezione i lavoratori, ma anche senza elementi di certezza le imprese<sup>86</sup>, soprattutto di dimensioni minori, per le quali il contratto collettivo di settore continua a costituire un elemento centrale nel calcolo dei costi e uno strumento indispensabile di regolazione della concorrenza. In quasi tutti i paesi europei, infatti, la tendenza a spostare il baricentro dei sistemi contrattuali verso la contrattazione aziendale non intacca la chiara preferenza mostrata dalle imprese minori per il contratto di settore, la cui applicazione evita di portare il conflitto e la rappresentanza sindacale sul piano interno.

La tendenza al ritiro del sostegno legislativo al contratto collettivo trova la sua manifestazione più clamorosa nella restrizione dei criteri legali per l'estensione *erga omnes* dei suoi effetti. Come il sostegno alla diffusione dei contratti collettivi si è manifestato nel tempo

---

<sup>85</sup> JACOBS, *op. cit.*

<sup>86</sup> MARGINSON, KEUNE, BOHLE, *op. cit.*

attraverso meccanismi diversi di estensione della sua applicazione *ultra vires* alla generalità dei lavoratori e delle imprese rientranti nel settore, così ora la manovra inversa ridefinisce restrittivamente le condizioni poste per beneficiare dell'applicazione generale. La tendenza si è manifestata in alcuni paesi come la Romania, dove l'estensione automatica del contratto collettivo settoriale è stata abolita e sostituita dalla condizione che i soggetti firmatari sul versante datoriale rappresentino più del 50% dei lavoratori occupati nel settore; la Grecia, dove ai fini dell'estensione il contratto collettivo deve coprire almeno il 51% dei lavoratori del settore, e dove peraltro le procedure di estensione sono state sospese; il Portogallo, dove il già sperimentato blocco delle estensioni è stato sostituito da una procedura che prevede il provvedimento governativo di estensione *erga omnes* nei soli casi in cui le associazioni datoriali firmatarie del contratto collettivo rappresentino almeno il 50% dei lavoratori impiegati nel settore: tuttavia, pur in presenza di queste condizioni, di fatto proibitive in un contesto economico formato da un tessuto economico estremamente frammentato<sup>87</sup>, il governo può rifiutare il decreto di estensione se la competitività del paese è considerata a rischio.

Una chiara tendenza all'accentuazione delle divergenze è riscontrabile anche con riguardo ai meccanismi di estensione del contratto collettivo, riscoperti dopo un lungo periodo di oblio e rafforzati nelle modalità di utilizzo in settori sindacalmente deboli e più esposti a concorrenza salariale, come il settore delle costruzioni in Germania<sup>88</sup>. Con legge del 2009, lo stesso meccanismo semplificato di estensione del contratto collettivo, anche in risposta alla giurisprudenza comunitaria che non aveva considerato rientranti nelle condizioni minime applicabili ai lavoratori distaccati sul territorio tedesco i minimi salariali previsti da contratti collettivi che non fossero di applicazione generale, è stato applicato ad altri settori caratterizzati da bassi livelli di sindacalizzazione e bassi salari, come servizi di pulizia, servizi postali, trasporti, hotel, ristorazione<sup>89</sup>. La legge 11 agosto 2014 che ha introdotto il salario minimo in Germania ha generalizzato l'utilizzo della procedura di estensione dei contratti collettivi, applicabile a tutti i settori e a tutte le condizioni di lavoro al fine dichiarato di contrastare la concorrenza basata sulla compressione dei costi salariali<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> LEONARDI, *op. cit.*

<sup>88</sup> HEIPETER, LEHNDORFF, *op. cit.*

<sup>89</sup> MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, 2015.

<sup>90</sup> CORTI, *La nuova legge sul salario minimo in Germania: declino o rinascita della contrattazione collettiva?*, in *Dir. lav. mer.*, 2014, 654 ss.; MARGINSON, WELTZ, *European wage-setting mechanisms under pressure: negotiated and unilateral change and the EU's economic governance regime*, in *Transfer*, 2015, 429 ss..

## **7 GLI INTERVENTI LEGISLATIVI SULLA RAPPRESENTANZA DEI SOGGETTI NEGOZIALI: misurazione della rappresentatività, accordi maggioritari, nuovi soggetti abilitati a stipulare l'accordo aziendale**

Un altro fronte di intervento legislativo sui sistemi di contrattazione collettiva ha riguardato i soggetti del processo negoziale. Una tendenza riscontrabile nei paesi caratterizzati da pluralismo sindacale, con una concorrenza tra sigle sindacali acuita dalla situazione di crisi e dalle diverse strategie poste in essere rispetto a una contrattazione a carattere prevalentemente concessivo, spesso minacciata dalla presenza di sindacati scarsamente rappresentativi e di sindacati gialli, è la determinazione legale di criteri selettivi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali (e talora datoriali) ai fini della stipula dei contratti collettivi.

L'esempio più emblematico è costituito dalla legge francese 20 agosto 2008 sul rinnovamento della democrazia sociale, che ha posto fine alla presunzione assoluta di rappresentatività dei sindacati storici (di cui hanno beneficiato nel dopoguerra 5 organizzazioni sindacali) sostituendo, sulla scorta della posizione comune firmata il 9 aprile 2008 dai sindacati CGT e CFDT e dalle organizzazioni datoriali MEDEF e CGPME, i criteri definiti nel dopoguerra con sette criteri cumulativi alla cui stregua misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, il più importante dei quali è *l'audience électorale*, ossia il risultato ottenuto nelle elezioni degli organismi rappresentativi del personale nei luoghi di lavoro. Sulla base di questo criterio sono considerati rappresentativi i sindacati che hanno conseguito il 10 % dei voti nelle elezioni professionali a livello di impresa, gruppo o stabilimento e l'8% dei voti espressi a livello nazionale, di settore e intersettoriale.

La verifica di rappresentatività mira da un lato a selezionare i soggetti negoziali ammessi alla contrattazione collettiva a livello nazionale e aziendale, escludendo i sindacati che non raggiungono la soglia richiesta; dall'altro, a favorire strategie di ricomposizione del movimento sindacale che assicurino un ampio sostegno sociale alla firma degli accordi collettivi. Il duplice effetto è perseguito attraverso l'attribuzione del diritto a negoziare ai soli sindacati rappresentativi, e un regime transitorio per la validità degli accordi in virtù del quale il contratto doveva essere firmato da una o più organizzazioni sindacali che avessero raccolto almeno il 30% dei voti alle elezioni professionali e non venire contestato (diritto di opposizione) da organizzazioni sindacali non firmatarie che avessero ottenuto il 50% dei suffragi<sup>91</sup>. La legge El Khomri approvata il 26 luglio 2016 prevede il superamento di tale regime transitorio per

---

<sup>91</sup> BEVORT, JOBERT, *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Paris, 2011.

passare a un sistema maggioritario pieno, implicante ai fini della validità dell'accordo la firma di organizzazioni sindacali che abbiano raccolto più del 50% dei voti alle elezioni professionali, sopprimendo così la prova di resistenza costituita dal diritto di opposizione. La nuova legge consente invece ai sindacati firmatari che rappresentano non meno del 30% dei voti di promuovere una consultazione tra i lavoratori al fine di assicurare il sostegno maggioritario agli accordi conclusi. La stessa legge, sulla scorta dell'accordo al fine raggiunto dalle tre maggiori organizzazioni datoriali, ha modificato i criteri di rappresentatività delle organizzazioni datoriali introdotti dalla legge 5 marzo 2014 e non ancora entrati a regime, allo scopo di raggiungere una migliore ponderazione tra il numero di imprese aderenti alle associazioni datoriali e la loro consistenza occupazionale<sup>92</sup>.

L'esempio francese chiarisce bene la storicità e la contestualizzazione dei meccanismi di verifica della rappresentatività alla specifica situazione nazionale, con particolare riguardo al criterio dominante di misurazione dato dai risultati conseguiti dalle liste sindacali nelle elezioni degli organismi rappresentativi del personale, che costituiscono il momento centrale di verifica del seguito ottenuto da ciascun sindacato, mentre il numero di iscritti in quel contesto di bassa sindacalizzazione appare criterio del tutto recessivo. La stessa regola maggioritaria per la firma degli accordi, temperata nella fase transitoria da un meccanismo maggioritario di opposizione all'entrata in vigore di accordi sostenuti da una minoranza qualificata di sigle sindacali (almeno il 30%), costituisce espressione di esigenze di adattamento alle prassi nazionali di accordi minoritari non opposti dai sindacati non firmatari, in vista del passaggio progressivo a un sistema di accordi realmente maggioritari, ossia firmati da sindacati che rappresentano più del 50% del voto espresso dai lavoratori alle elezioni professionali. E se è interessante notare che le cinque organizzazioni sindacali storiche hanno tutte superato il test di rappresentatività alla scadenza del ciclo di elezioni professionali concluso nel 2013, quel che appare rilevante è il processo *in fieri* favorito dalle nuove regole maggioritarie, nel senso di una redistribuzione interna del voto che sembra delineare in vista della prossima conclusione del ciclo elettorale nel 2017 una più chiara polarizzazione attorno alle due organizzazioni maggiori.

Di grande interesse appare anche l'introduzione di criteri di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali che, come e spesso più delle organizzazioni sindacali, hanno subito quasi ovunque in Europa processi di erosione della loro sfera rappresentativa dovuta a fenomeni di fuoriuscita delle imprese, incoraggiate dal ruolo prioritario assegnato alla contrattazione di livello aziendale, e da processi di frammentazione organizzativa. La revisione in senso bi-direzionale delle regole sulla rappresentatività in Francia

---

<sup>92</sup> Cfr. LE FRIANT, *op. cit.*

è funzionale pure all'obiettivo di ridurre l'anomala proliferazione di contratti collettivi favorendo processi di fusione e di progressiva armonizzazione delle discipline contrattuali tra settori con un numero limitato di addetti aventi caratteristiche simili, in vista di indurre processi di trasparenza, efficienza e razionalizzazione del panorama contrattuale (obiettivo cui esplicitamente mira la legge francese rafforzando i poteri del ministro del lavoro e definendo i criteri in base ai quali procedere alle fusioni: mancato rinnovo del contratto da oltre 5 anni, copertura contrattuale di meno di 5000 addetti, dimensione applicativa meramente locale o regionale).

L'induzione per via legislativa di tali processi sconta resistenze su entrambi i fronti e può in concreto configurarsi come limite alla libertà sindacale ove non realizzata autonomamente dai soggetti interessati o non accompagnata da meccanismi di concertazione con le parti sociali. Nei sistemi di regolazione eteronoma della contrattazione collettiva il ruolo dirigista dello stato è tuttavia abbastanza pacificamente accettato, laddove analoghi meccanismi eteronomi di ridefinizione dell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nei sistemi che riconoscono un ruolo centrale all'autonomia collettiva sarebbero percepiti come lesivi di questa. In tali sistemi la funzione di ridisegnare il sistema contrattuale in modo più consono alle trasformazioni organizzative intervenute nelle realtà produttive e alle strategie perseguite dagli attori costituisce una prerogativa delle stesse parti sociali.

Per la stipula del contratto aziendale il principio maggioritario, che in questo caso risponde a esigenze intrinseche alla natura spesso gestionale dell'accordo e alla sua applicazione a tutti i lavoratori rientranti nel suo campo di applicazione, subisce in numerose ipotesi delle torsioni volte a riconoscere capacità di negoziare e stipulare il contratto collettivo anche a soggetti diversi dai rappresentanti sindacali: organismi di rappresentanza dei lavoratori, come i comitati di impresa, cui nei sistemi a doppio canale spettano funzioni a carattere partecipativo (Francia, Spagna, Germania); a singoli lavoratori muniti di mandato da parte dell'organizzazione sindacale esterna all'impresa (Francia), a non meglio specificate "altre associazioni di lavoratori" che rappresentino almeno i 3/5 della forza lavoro occupata nell'impresa (Grecia) o "altre rappresentanze di lavoratori" (Romania), a organismi elettivi *ad hoc* (Spagna), a consultazioni referendarie (Francia). La questione è molto controversa perché se, da un lato, la *ratio* delle disposizioni legislative che autorizzano la stipula di accordi aziendali anche a soggetti diversi dai rappresentanti sindacali potrebbe essere volta a far beneficiare della contrattazione aziendale i lavoratori delle imprese minori, sprovvisti di rappresentanze di natura sindacale (ma le soglie previste per la presenza di rappresentanti sindacali continua ad essere molto diversificata da paese a paese, così come il requisito del



numero di lavoratori iscritti al sindacato perché questo possa legittimamente stipulare il contratto aziendale: almeno 20 lavoratori in Grecia, almeno il 50% degli addetti in Romania); dall'altro, si presta a forme di negoziazione non genuine (o pseudo-negoziazioni) in situazioni in cui i rapporti di forza appaiono squilibrati, tanto più quando la negoziazione ha carattere concessivo in presenza di crisi o minaccia all'occupazione. In tali situazioni, la preferenza legale per l'accordo aziendale anche peggiorativo rispetto al contratto settoriale applicabile, costituisce una seria minaccia per gli assetti negoziali definiti a livello di settore.

Si comprendono perciò le pesanti critiche indirizzate alla legittimità di misure legislative che consentono di aggirare il controllo sindacale sugli accordi firmati a livello aziendale. La scala dei soggetti in grado di impegnare tutti i lavoratori cui l'accordo aziendale deve applicarsi presenta notevoli criticità a seconda che si tratti di individui o gruppi direttamente o indirettamente ricollegabili alla funzione di rappresentanza sindacale (come i comitati di impresa, che mantengono canali di comunicazione istituzionale con i sindacati, ad es. in Francia e in Germania; o il lavoratore mandatario sindacale in Francia), ovvero si tratti di lavoratori eletti o designati *ad hoc*, o assemblee di lavoratori o forme consultive o referendarie di espressione di tutti i lavoratori, che sembrano negare in radice la funzione di rappresentanza del sindacato<sup>93</sup>. Nella prassi di molti paesi la stipula di accordi aziendali da parte di organismi rappresentativi del personale è stata negli anni passati in qualche modo tollerata dal sindacato, attraverso forme di ratifica *ex post* degli accordi raggiunti con tali organismi, ritenuta condizione di validità degli stessi. In altri contesti le misure di riconoscimento della titolarità negoziale a soggetti diversi dal sindacato ha costituito oggetto di ricorso davanti agli organismi internazionali per violazione del principio di libertà sindacale e del diritto di contrattazione collettiva spettante al sindacato (la giurisprudenza del Comitato per la libertà sindacale dell'OIL ha riconosciuto che la legittimazione di soggetti diversi dal sindacato è consentita solo in assenza del soggetto sindacale<sup>94</sup>).

La tendenza al decentramento incontrollato della contrattazione collettiva sotto il profilo soggettivo è stata peraltro di recente contrastata dal legislatore tedesco con l'approvazione nel 2015 della legge sull'unità tariffaria (art. 4 TVG) volta ad affermare che in ciascuna impresa si deve applicare un solo contratto (sulla base del principio: "un'impresa, un contratto") che, in mancanza di accordo unitario, è il contratto firmato dal sindacato che conta il maggior numero di iscritti. E' evidente la volontà di rafforzare la funzione d'ordine del contratto collettivo firmato dal sindacato maggioritario, in controtendenza rispetto

---

<sup>93</sup> MASSE-DESSEN, *op. cit.*

<sup>94</sup> BRUUN, *op. cit.*

all'orientamento giurisprudenziale della corte federale che aveva ammesso negli anni passati, in presenza di divisioni sindacali soprattutto nelle imprese di recente privatizzazione, la presenza di una pluralità di contratti, anche firmati da comitati d'impresa. Una analoga tendenza a riportare sotto un più stretto controllo sindacale alcuni accordi aziendali a carattere derogatorio è riscontrabile in Francia, dove la legge Rebsamen del 2015, nel quadro della semplificazione degli organismi rappresentativi del personale, attribuisce ai delegati sindacali funzioni consultive prima spettanti in via esclusiva al comitato d'impresa, in vista della stipula di accordi aziendali a carattere derogatorio in tema di mobilità o di salvaguardia dell'occupazione in situazioni di gravi difficoltà economiche. E' con riguardo a quest'ultima tipologia, introdotta dalla legge del 2013 e in verità sinora scarsamente utilizzata, che la legge El Khomri stabilisce che l'accordo collettivo che preveda deroghe alla disciplina dell'orario e della retribuzione in cambio dell'impegno a non procedere a licenziamenti per un periodo di cinque anni prevale sul contratto individuale, sicché il rifiuto del lavoratore di accettare mutamenti temporanei dell'orario di lavoro e delle modalità organizzative della prestazione con possibili riduzioni della retribuzione darà luogo a un licenziamento per motivo personale con presunzione di esistenza della *cause réelle et sérieuse*.

## **8 LE CORREZIONI IMPOSTE AI MECCANISMI NAZIONALI DI REGOLAZIONE SALARIALE**

In tutti i paesi europei la determinazione dei salari costituisce la funzione essenziale della contrattazione collettiva. Che avvenga a livello centralizzato, di settore o aziendale, la contrattazione collettiva è il principale meccanismo di regolazione salariale nel settore privato, mentre la situazione appare diversificata nel settore pubblico, dove in generale la regolazione salariale è definita per legge o, pur in presenza di procedure negoziali (nei paesi del sud Europa e nel Regno Unito), il potere pubblico mantiene uno stretto controllo sulle dinamiche salariali dell'impiego pubblico nella duplice veste di parte negoziale e di pubblica autorità.

Non stupisce quindi che le politiche di austerità imposte a fini di controllo della spesa pubblica e riduzione del debito pubblico abbiano riguardato in primo luogo tagli alle retribuzioni dei pubblici dipendenti e provvedimenti di blocco della contrattazione collettiva nel settore pubblico. Poste come condizione per l'erogazione di aiuti finanziari (in Grecia, Irlanda, Ungheria, Lettonia, Portogallo, Romania) o decise dai governi nel quadro delle

politiche di controllo della spesa pubblica, si è trattato di misure quasi sempre a carattere unilaterale, adottate al di fuori delle procedure di contrattazione o consultazione esistenti: rappresentano un'eccezione al riguardo gli accordi stipulati tra governo e sindacati del settore pubblico in Irlanda (2010, 2012) e Slovenia (2012). Una conseguenza dell'adozione in via autoritativa di tali misure è il carattere centralizzato e la loro applicazione generale e indifferenziata, che ha colpito in misura maggiore i dipendenti pubblici con bassi salari e tra questi le donne, che costituiscono una componente rilevante dell'occupazione nel settore pubblico, nonché dei fruitori dei pubblici servizi<sup>95</sup>.

Nei paesi sottoposti a una severa vigilanza della disciplina di bilancio, i tagli salariali hanno riguardato le mensilità aggiuntive, con eliminazione della tredicesima e quattordicesima mensilità (Portogallo, Grecia, Spagna, Ungheria, Romania); l'eliminazione o sospensione degli scatti di anzianità; la riduzione o soppressione di premi (Romania, Ungheria), l'aumento dell'orario di lavoro senza compensazione economica (Spagna), i tagli a benefici pensionistici (Grecia e Spagna), l'abolizione di benefici di altra natura (alloggio, buoni pranzo, cure mediche, ecc.). I tagli salariali e il blocco della contrattazione collettiva nel settore pubblico, stabilito per periodi definiti o a durata indeterminata, appaiono inoltre funzionali alla politica di moderazione salariale perseguita dalle istituzioni europee per dare attuazione a riforme strutturali che dovrebbero indurre un miglioramento della competitività dei sistemi nazionali. Ciò nel presupposto che i salari dei dipendenti pubblici siano mediamente più elevati di quelli del settore privato e che la moderazione salariale nel settore pubblico, che in molti paesi costituisce una quota rilevante dell'occupazione totale, induca effetti di trascinamento sul settore privato, che deve conformarsi al criterio imposto dai processi di riforma di collegare in modo più stretto le dinamiche salariali all'andamento della produttività.

Se nel settore pubblico il rapporto tra legge e contrattazione collettiva è sottoposto a forte tensione, sia per il peso complessivo dei tagli che per le modalità unilaterali con cui sono avvenuti, anche nei paesi in cui è formalmente riconosciuto alla contrattazione collettiva un ruolo nella determinazione dei salari e delle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici; nel settore privato l'attacco ai meccanismi di regolazione salariale al fine di indurre effetti di moderazione salariale e di evoluzione dei salari in linea con la produttività si è tradotto in un attacco alla contrattazione centralizzata, ai meccanismi di indicizzazione, e agli stessi meccanismi di determinazione dei salari minimi. L'obiettivo generale di moderazione salariale da realizzare attraverso la decentralizzazione della contrattazione collettiva con connessa

---

<sup>95</sup> ETUI, *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2016.

differenziazione delle condizioni salariali e normative costituisce il cuore delle pressioni europee per indurre riforme strutturali che conseguano miglioramenti della competitività.

La raccomandazione più ricorrente rivolta agli stati, anche nell'ultimo esercizio di sorveglianza macroeconomica per gli anni 2016-2017, è assicurare che i salari evolvano in linea con la produttività, declinato e specificato nelle spiegazioni che accompagnano la richiesta ai governi di "correzioni" ai processi nazionali di riforma in caso di rilevazione di fattori di scostamento effettivo o potenziale rispetto all'obiettivo. E' superfluo segnalare come la dottrina dell'austerità seguita dalle istituzioni europee poggi su una concezione di svalutazione competitiva e di corsa al ribasso come via europea per conquistare margini di competitività, in cui prevale una concezione del salario come costo piuttosto che come fattore di stimolo alla domanda interna, mentre resta sullo sfondo la sua dimensione valoriale di garanzia di vita dignitosa e di elemento fondamentale di integrazione sociale, su cui poggiano le moderne democrazie e quel che resta del modello sociale europeo.

Illuminanti al riguardo appaiono le raccomandazioni indirizzate anche a paesi i cui sistemi di contrattazione salariale non avevano sinora ricevuto osservazioni da parte della Commissione: alla Finlandia, perché il sistema di fissazione dei salari tenda a rafforzare la contrattazione salariale a livello locale per migliorare la competitività, in attuazione del Patto nazionale sulla competitività firmato il 23 febbraio 2016, definendo un nuovo modello di crescita salariale che leghi i salari degli altri settori a quello del settore delle esportazioni; alla Francia, perché venga riconosciuta in maniera più ampia la possibilità per gli accordi aziendali (di *maintien* o di *développement de l'emploi*) di derogare ai contratti di settore per tutte le condizioni di lavoro, in particolare i salari, il tempo di lavoro e la capacità delle imprese di modulare gli effettivi in funzione delle necessità; alla Svezia, perché venga ampliato il ventaglio salariale tra i livelli retributivi più elevati e quelli più bassi, che oggi risulta eccessivamente compresso.

Alla stessa logica di correzione dei meccanismi che alimentano una dinamica salariale non in linea con il miglioramento della produttività, malgrado le recenti misure di moderazione salariale e di sospensione delle indicizzazioni (legge 28 aprile 2015) si ispirano la raccomandazioni rivolte a paesi, come il Belgio, che ha un sistema altamente coordinato di regolazione salariale, perché assicuri stabilità (letteralmente: "il perdurare della correzione") al quadro regolativo dei salari riducendo in via sistematica il peso delle indicizzazioni e fissando con il concorso delle parti sociali un più formale collegamento tra salari e produttività. E' utile segnalare al riguardo come del dibattito che ha accompagnato l'impegno assunto dalla Commissione con la Confederazione europea dei sindacati a rendere socialmente accettabili le

procedure del semestre europeo la sola traccia visibile nelle raccomandazioni rivolte agli stati sia il richiamo operato alla necessaria cooperazione delle parti sociali nei processi di riforma legislativa che più direttamente impattano con le loro prerogative nei sistemi nazionali.

L'attrazione delle dinamiche salariali nella sfera di sorveglianza macroeconomica sui processi di riforma intrapresi dagli stati ha portato le istituzioni europee a puntare l'attenzione anche sui regimi legali di fissazione del salario minimo. In particolare, dell'istituto del salario minimo legale, oggi presente in 22 dei 28 stati membri dell'Unione (considerando ancora il Regno Unito, in via di uscita dopo il referendum a favore della Brexit del 23 giugno 2016) l'aspetto che cade sotto la sorveglianza delle istituzioni europee è il livello di copertura dello stesso rispetto alla dinamica salariale complessiva, sia per la funzione che il salario minimo svolge quale parametro di riferimento per la contrattazione salariale, in particolare per l'adeguamento dei minimi contrattuali per i livelli di inquadramento più bassi, sia per il suo carattere inderogabile, che non consente a livello aziendale di utilizzare lo strumento della flessibilità salariale in risposta a mutevoli esigenze occupazionali. Un esempio di questa preoccupazione è contenuto nella raccomandazione rivolta alla Francia per il 2016-17 a vigilare affinché le riduzioni del costo del lavoro siano durevoli e le evoluzioni del salario minimo compatibili con la creazione di occupazione e con la competitività. Le spiegazioni fornite dalla Commissione insistono sulla considerazione che il salario minimo elevato rischia di frenare l'occupazione di persone con bassa qualificazione, oltre a trascinare aumenti salariali per tutti i lavoratori sospingendo le dinamiche salariali verso l'alto. Lo stretto collegamento esistente tra meccanismi di rivalutazione del salario minimo e salario medio ritarderebbe infatti gli aggiustamenti salariali necessari in una situazione economica sfavorevole di elevata disoccupazione.

Su sollecitazione europea, molti governi negli anni della crisi sono intervenuti per ridurre o congelare i salari minimi, in qualche caso provvedendo a sostituire le preesistenti procedure negoziali di determinazione del salario minimo con meccanismi unilaterali (Grecia, Romania). Gli effetti provocati da questo indirizzo delle politiche pubbliche sono stati il progressivo impoverimento del valore reale del salario minimo. Ricerche condotte su dati Ocse 2014 circa il tasso di copertura del salario minimo hanno mostrato come in tutti i paesi europei il valore del salario minimo si attesti sotto la soglia dei bassi salari, che per l'Ocse è data dal valore di due terzi rispetto al valore del salario medio e, nella maggior parte dei casi, anche sotto la soglia di povertà, data dal 50% del valore dei salari medi<sup>96</sup>. Gli effetti della segmentazione del mercato del lavoro e della erosione del grado di copertura dei contratti

---

<sup>96</sup> SCHULTEN, *Contours of a European Minimum Wage Policy*, Berlin, 2014.

collettivi, acuiti dall'impatto della crisi economica e delle stesse misure anticrisi adottate dai governi, hanno fatto aumentare in tutti i paesi le disuguaglianze e importare in Europa il fenomeno della *in-work poverty*, una nuova classe di lavoratori che, pur occupati, non riesce a ricavare dal proprio lavoro i mezzi di sostentamento perché impiegata in settori con bassi salari come alberghi, ristoranti, agenzie di lavoro interinale, servizi sociali, trasporti, o perché intrappolata in impieghi a carattere precario o discontinuo.

Per contrastare il fenomeno la Confederazione europea dei sindacati (Ces) ha avanzato nel 2012 la proposta di un salario minimo europeo, da collocare sopra la soglia del 60% del salario medio nazionale, attraverso una operazione di redistribuzione salariale che assicuri equità e coesione sociale, e lo stesso presidente della Commissione Juncker nel discorso di investitura al Parlamento europeo nel luglio 2014 era parso voler assumere una iniziativa al riguardo. In attesa di sviluppi sul piano continentale, in molti paesi a partire dal 2014 si è manifestata un'inversione di rotta in direzione di un innalzamento dei salari minimi, in risposta a pressioni politiche volte ad arginare il fenomeno dei *working poor*, soprattutto nei paesi dell'Europa centro-orientale, dove il valore reale del salario minimo era fissato a livelli particolarmente bassi<sup>97</sup>.

Espressione di questa nuova tendenza al rialzo del valore del salario minimo è la misura di recente introdotta nel Regno Unito (dal 1° aprile 2016) del *National Living Wage* (NLW) a carattere obbligatorio che sostituisce per i lavoratori di età superiore a 25 anni il *National Minimum Wage* (NMW) portando la paga oraria a 7,20 sterline (contro le attuali 6,70 del salario minimo per i lavoratori di 21-24 anni), tariffa che dovrà essere aggiornata annualmente dalla *Low Pay Commission* fino ad arrivare a 9 sterline nel 2020, ossia il 60% del salario medio, che rappresenta la soglia che segna il rischio di povertà. La misura, che conferma il modello vigente di applicazione differenziata in base all'età per i più giovani, mantiene altresì il carattere originario di intervento volto a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori a basso salario attraverso una redistribuzione (pubblica) dei risultati della crescita realizzati dal paese in termini di aumento del Pil e dell'occupazione, compensata dalla prevista riduzione della dipendenza dall'erogazione di sussidi pubblici. Esula da quel contesto l'idea di supporto al rilancio della contrattazione salariale da parte dei sindacati, che non svolgono (quasi) più una funzione negoziale, quanto piuttosto un ruolo di controllo e monitoraggio del rispetto delle norme in materia di salario e delle altre condizioni di lavoro<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> BERNACIAK, *Beyond the CEE «black box»: crisis and industrial relations in the new EU member states*, Bruxelles, 2015.

<sup>98</sup> JACOBS, *op. cit.*

Più interessante nella prospettiva di una valorizzazione dell'integrazione funzionale tra legge e contrattazione collettiva è la legge 11 agosto 2014, che ha introdotto in Germania il salario minimo legale (*Milog*) a partire dal 1° gennaio 2015. L'intervento legislativo sul salario minimo, sostenuto dal sindacato DGB, è stato infatti attentamente calibrato in modo da non ledere le prerogative riconosciute dalla Costituzione all'autonomia collettiva, ma anzi da supportarne la funzione riequilibratrice in situazioni di particolare debolezza contrattuale. La fissazione del salario minimo a 8,50 euro l'ora come misura a carattere generale (con esclusione degli apprendisti, che hanno uno statuto giuridico diverso dal lavoro subordinato), è stata infatti preceduta da misure mirate e selettive di salario minimo per i lavoratori in distacco transnazionale, interinali, delle costruzioni e di altri settori particolarmente esposti a forme di *dumping* salariale. L'obiettivo di contrastare la piaga dei bassi salari, divenuto un fenomeno endemico in Germania per una serie di ragioni (le migrazioni economiche soprattutto dai paesi dell'est, la prestazione transnazionale di servizi, le riforme Hartz che hanno favorito la segmentazione del mercato del lavoro, la diffusione dei *mini-jobs*, le clausole di uscita dai contratti collettivi) è stato perseguito negli anni scorsi attraverso il sostegno fornito alla contrattazione collettiva nei settori in cui era più debole il suo grado di copertura<sup>99</sup> prevedendo procedure rafforzate di estensione dei contratti collettivi e coinvolgendo le parti sociali nell'apposita commissione che con cadenza biennale propone l'adeguamento del salario minimo, tenuto conto degli aumenti salariali negoziati collettivamente nel periodo di riferimento.

Prima della entrata in vigore della nuova misura a carattere generale, i cd. salari minimi di settore coprivano 19 settori dell'economia (costruzioni, industria della carne e del pesce, commercio al dettaglio, trasporti e logistica, hotel e ristoranti, servizi di sicurezza, portierato, giardinaggio, assistenza sociale, ecc.) dove il salario minimo settoriale, oggetto dei contratti collettivi estesi *erga omnes*, ha spesso superato i 10 euro l'ora. Ciononostante, i lavoratori con salario inferiore alla tariffa di 8,50 euro l'ora nel gennaio 2015 costituivano ancora una percentuale di circa il 6% della forza lavoro composta in prevalenza di lavoratori non qualificati e, soprattutto, di donne, concentrati in alcune aree territoriali (est) e settori come parrucchieri, industria delle carni, agricoltura<sup>100</sup>. Il bilancio tracciato dagli studiosi della Fondazione Hans Bohler a un anno di distanza dall'entrata in vigore del *Milog* rileva come la percentuale di lavoratori al di sotto del salario minimo si sia ridotta al 3% e come l'introduzione del salario

---

<sup>99</sup> CORTI, *op. cit.*; MAGNANI, *Salario minimo*, in CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del governo Renzi*, Modena, 2015, 40, 537 ss.

<sup>100</sup> AMLINGER, BISPINCK, SCHULTEN, *The German minimum wage: experiences and perspectives after one year*, in *WSI Report*, 2016.

minimo abbia trainato aumenti salariali in tutti i settori caratterizzati da bassi salari e sia stato accompagnato da una crescita sopra la media di posti di lavoro, spesso frutto di trasformazione dei *mini-jobs*, smentendo le previsioni più pessimistiche della vigilia.

Che l'intervento legislativo sul salario minimo costituisca un segnale in controtendenza nel panorama europeo del dopo-crisi, emblematica di una nuova dinamica di sostegno alla contrattazione collettiva, trova conferma nell'opinione dei sindacati tedeschi, che considerano il periodo di transizione di due anni previsto dalla legge per allineare tutti i salari contrattuali al di sopra del salario minimo un incentivo che consentirà loro di ricostruire strutture contrattuali più forti nei settori caratterizzati da dispersione, dequalificazione e bassi salari. Né questa strategia di rincorsa impedisce una generale strategia dei rinnovi contrattuali basata su aumenti salariali che tengano conto di un triplice parametro: l'inflazione programmata dalla Bce, la produttività di settore e una più generica redistribuzione della ricchezza<sup>101</sup>.

## **9 VERSO QUALI EQUILIBRI SI VA RICONFIGURANDO IL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: il tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale e la sua esclusiva funzionalizzazione a strumento di gestione a livello aziendale?**

Qualche anno fa, concludendo uno scritto sui diritti di contrattazione collettiva nell'economia globalizzata<sup>102</sup> segnalavo come l'assenza di meccanismi coordinati di contrattazione collettiva sul piano transnazionale rischiasse di scaricare le tensioni nascenti dalla globalizzazione sui sistemi nazionali, dove i diritti di contrattazione collettiva sono radicati e dove i sistemi di contrattazione collettiva sono tradizionalmente strutturati, accentuando lo squilibrio esistente tra dimensione globale dei mercati e dimensione nazionale della contrattazione collettiva. La (facile) previsione si è puntualmente realizzata. Quel che non era allora prevedibile era il ruolo disgregante che avrebbero giocato le istituzioni europee (Commissione europea, Bce) e internazionali (Fmi) sui sistemi di contrattazione collettiva tramite le nuove regole di *governance* economica varate nel marzo (patto *Euro Plus*) e nell'ottobre 2011 (*Six Pack*), che impegnano a collegare gli aumenti salariali agli incrementi di produttività e a rivedere il grado di centralizzazione della contrattazione collettiva e gli effetti dei meccanismi di indicizzazione dei salari, sottoponendo a sorveglianza le politiche salariali e individuando nella riforma della contrattazione salariale la leva principale per correggere gli

---

<sup>101</sup> LEONARDI, *op. cit.*

<sup>102</sup> GUARRIELLO, *I diritti di contrattazione collettiva*, cit., 355.



squilibri macroeconomici interni, con possibilità di infliggere sanzioni in caso di persistenti squilibri dei paesi della zona euro<sup>103</sup>. E ciò senza avere competenza normativa in base al Trattato in materia di contrattazione collettiva né di retribuzione, senza poter quindi intervenire con una disciplina di armonizzazione sia pur minima; bensì provocando “uno sdoppiamento della legalità europea” tra quella ordinaria, non utilizzata, e quella derivante dalla nuova *governance* europea, la sola realmente vincolante e prioritaria<sup>104</sup>.

Attraverso le raccomandazioni indirizzate agli stati nel quadro della nuova procedura del semestre europeo, le istituzioni europee hanno rafforzato la loro capacità di pressione e di condizionamento delle politiche nazionali soprattutto nei paesi con più forti squilibri interni o con elevati livelli di indebitamento, indicando ai governi *specifici* interventi di riforma dei meccanismi di regolazione salariale che nell’insieme producono l’effetto di minare il quadro istituzionale di riferimento dei sistemi di contrattazione collettiva centralizzati, aggredendo il contratto collettivo nazionale (settoriale o multisettoriale) in favore della contrattazione decentralizzata al fine di adattare le condizioni salariali e normative alle esigenze di mercato.

Se la tendenza al decentramento delle relazioni collettive, già largamente presente nei sistemi di contrattazione collettiva sin dagli anni ’90 e accentuata negli anni 2000, veniva interpretata nel senso di un movimento di convergenza di traiettorie neo-liberiste orientate dal mercato<sup>105</sup>, quel che costituisce una novità del periodo successivo alla crisi è che stavolta sia proprio l’intervento pubblico a spingere in questa direzione sotto la pressione esercitata dalle autorità europee attraverso misure non normative di integrazione negativa che rendono ancor meno praticabili le già difficili iniziative di coordinamento transnazionale. Nei paesi, soprattutto del Sud Europa, la legge è intervenuta, spesso bypassando le procedure di concertazione o consultazione con le parti sociali, a introdurre modifiche nei meccanismi di regolazione della contrattazione collettiva che recano il segno di un sostanziale ritiro del sostegno legislativo<sup>106</sup> alla contrattazione nazionale/settoriale. Il disfavore legislativo si è manifestato in pochi mirati interventi, specificamente richiesti dalle istituzioni europee per “correggere” meccanismi di regolazione salariale che non consentono un pronto adattamento

---

<sup>103</sup> ERNE, *Le relazioni industriali europee dopo la crisi. Verso un interventismo regolatorio post-democratico?*, in *Quad. rass. sind.*, 2012, 113 ss..

<sup>104</sup> BAYLOS GRAU, TRILLO PARRAGA, *The Impact of Anti-Crisis Measures, and the Social and Employment Situation in Spain*, Bruxelles, 2011. Sulla natura giuridica delle clausole che hanno posto condizioni agli Stati per la concessione di aiuti finanziari e delle raccomandazioni specifiche loro indirizzate nel quadro delle procedure di sorveglianza, gli studiosi si stanno interrogando da alcuni anni creando reti, banche dati e monitorando l’evoluzione delle situazioni nazionali, anche con riguardo all’esito delle strategie giudiziarie poste in essere da organizzazioni sindacali e della società civile per la difesa di diritti fondamentali, tra i quali la libertà sindacale e il diritto di contrattazione collettiva. Cfr.: KILPATRICK, DE WITTE, *op. cit.*; KILPATRICK, *op. cit.*; BRUUN, LORCHER, SCHOMANN, *op. cit.*; ETUI, 2014; KOUKIADAKI, *Can the Austerity Measures be challenged in Supranational Courts? The cases of Greece and Portugal*, Manchester, 2014.

<sup>105</sup> BACCARO, HOWELL, *op. cit.*

<sup>106</sup> DEAKIN, KOUKIADAKI, *op. cit.*

alle variazioni di mercato: riduzione del peso del contratto nazionale in favore del contratto aziendale, interventi sui meccanismi di estensione del contratto collettivo, riduzione della ultrattività del contratto collettivo, riforma dei meccanismi di indicizzazione dei salari, riduzione dei salari minimi, tagli salariali e blocco della contrattazione nel settore pubblico.

L'intervento legislativo sui sistemi di contrattazione collettiva come sistemi di produzione di norme, realizzato attraverso l'allentamento progressivo del principio di inderogabilità della norma di legge da parte della fonte collettiva al fine di introdurre dosi maggiori di flessibilità nella disciplina dei rapporti di lavoro; appare oggi diretto in molti paesi a minare la struttura portante dell'intero edificio contrattuale, ossia la contrattazione settoriale o *multi-employer*, che ha costituito in Europa il caposaldo della regolazione del lavoro<sup>107</sup>. La rassegna delle misure legislative adottate in molti paesi nel periodo dopo crisi evidenzia come l'attacco al contratto nazionale riguardi tanto la sua funzione normativa, di definizione dei minimi salariali e normativi applicabili a tutti i lavoratori e alle imprese del settore, attraverso la facoltà attribuita dalla legge all'accordo aziendale di disapplicare il contratto di settore, la riduzione dell'ultrattività e dei meccanismi di estensione; quanto la sua funzione di coordinamento della struttura contrattuale, attraverso la preferenza legale, talora a carattere inderogabile, accordata al contratto aziendale, sganciato da meccanismi contrattuali di articolazione con il contratto di livello superiore (secondo il modello del coordinamento organizzato) anche sotto il profilo soggettivo dei soggetti abilitati a stipularlo. Soprattutto il venir meno di regole di coordinamento interno al sistema contrattuale è giudicato controproducente e poco sostenibile sul medio periodo anche nell'ottica di governo dei processi di miglioramento della produttività, che abbisogna di strumenti al tempo stesso coordinati e flessibili per non tradursi in una mera *deregulation*.

Sotto il profilo dell'intervento istituzionale sulle relazioni collettive, le tendenze presenti in Europa negli anni recenti rivelano un'accentuazione delle differenze e di percorsi nazionali diversi rispetto ai dettami imposti ai paesi più esposti alla crisi. Una maggior libertà di manovra è consentita dalla diversa situazione economica, ma anche e soprattutto da modelli più solidi e istituzionalizzati di relazioni collettive che favoriscono relazioni collaborative tra parti sociali, supportate da un quadro istituzionale che fornisce risorse e sedi alternative alla contrattazione per incidere sulle decisioni aziendali.

Così, la comune tendenza al decentramento delle relazioni collettive, presente in quasi tutti i paesi europei (ad eccezione di Belgio e Finlandia), è stata diversamente declinata a seconda che sia stata realizzata in via autonoma dalle parti sociali attraverso l'allentamento dei

---

<sup>107</sup> MARGINSON, *La contrattazione coordinata*, cit.

meccanismi nazionali di coordinamento contrattuale, o favorita da interventi eteronomi anche indiretti (misure fiscali di favore), o introdotta dalla legge a seguito di procedure di consultazione con le parti sociali, ovvero imposta in via unilaterale. Accanto al modello più radicale di imposizione unilaterale, caratterizzato da un orientamento legislativo di disfavore nei confronti della contrattazione settoriale e di sostegno alla contrattazione decentrata, apparentemente designata dalla legge a costituire il nuovo baricentro del sistema contrattuale (ma che spesso si tratti di un'operazione propagandistica di facciata<sup>108</sup> appare un sospetto più che legittimo, stante il debole grado di copertura della contrattazione aziendale anche per assenza di interventi normativi di sostegno equilibrato della presenza sindacale nelle imprese di dimensioni minori, che finisce per attribuire al potere unilaterale del datore di lavoro la determinazione delle condizioni di disapplicazione del contratto superiore); si sono manifestate anche tendenze di tipo diverso, allo stato difficilmente classificabili quanto all'impatto che possono produrre sul sistema di contrattazione collettiva. Si fa riferimento al progetto di legge presentato dal governo francese nel febbraio-marzo 2016, oggetto di feroce contestazione nelle piazze e infine approvato in parlamento nell'estate 2016 che, riguardo al rapporto tra legge e contrattazione collettiva, si caratterizza per una imponente delegificazione del codice del lavoro realizzata attraverso una ripartizione di competenze tra disciplina legale e disciplina convenzionale, in cui la prima dovrebbe limitarsi a dettare le norme di ordine pubblico sociale a carattere inderogabile, mentre la seconda si vedrebbe attribuita una competenza generale a definire le concrete condizioni di lavoro, articolata al suo interno tra competenze spettanti al contratto di settore (i minimi di settore rientranti nell'ordine pubblico convenzionale) e materie interamente o parzialmente devolute alla contrattazione aziendale. Posto che il nuovo quadro normativo è ancora *in fieri*, desta perplessità il fatto che una riforma di così rilevante impatto sul sistema francese di relazioni collettive non sia stata preceduta da un formale e approfondito confronto con le parti sociali, come previsto dall'art.

1 del codice del lavoro. In secondo luogo, perplessità e dubbi sono alimentati dall'esito complessivo della riforma, che richiede tempi di attuazione di alcuni anni per entrare a regime e una successione di fasi che solo se sapientemente collegate possono fornire un quadro d'insieme più preciso ed esauriente. Si allude alla definizione dei principi e diritti che rientreranno nell'ordine pubblico sociale (tempo due anni), alla conseguente materia destinata a trasferirsi nell'ordine convenzionale e alla definizione ad opera delle parti sociali del riparto di competenze tra contratto nazionale e accordo aziendale, fermo restando il criterio che il primo disciplina i minimi di trattamento di settore e i meccanismi di articolazione contrattuale

---

<sup>108</sup> CARRIERI, *Un coordinamento bilanciato della contrattazione. Presentazione*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 63 ss.

e il secondo tutto il resto (tempo quattro anni). Un terzo elemento che però parrebbe idoneo a distinguere questa proposta dagli interventi legislativi di puro e semplice ritrarsi del sostegno pubblico alla contrattazione collettiva, è la previsione di una funzione suppletiva della legge laddove la contrattazione collettiva in concreto non si attivi o non copra tutti gli ambiti ad essa demandati, funzione suppletiva che, riguardo alla materia dell'orario di lavoro già inclusa nella legge secondo la stratificazione proposta tra ambiti di spettanza riservati alla legge, ambiti demandati alla contrattazione collettiva e disposizioni suppletive, in realtà mantiene lo *status quo*, ossia riguarda tutta la disciplina di dettaglio a carattere prevalentemente regolamentare, sicché ove la contrattazione collettiva non intervenisse a definire una nuova disciplina di adattamento alle esigenze settoriali o aziendali, le norme attuali del codice del lavoro continuerebbero ad applicarsi in toto come *default rule*.

A ciò si aggiunga che la dichiarata volontà del legislatore di attribuire un ruolo centrale alla contrattazione collettiva allargandone gli ambiti di competenza e il campo di azione (art. 1, c. 2), si traduce in disposizioni volte a favorire l'accorpamento e la fusione dei contratti di settore data la loro abnorme proliferazione, a rafforzare la formazione e le risorse strumentali per i rappresentanti sindacali, a definire regole maggioritarie anche per le organizzazioni datoriali per la firma del contratto collettivo, a fissare regole maggioritarie per gli accordi aziendali in deroga (seppur aprendo alla possibilità che, in assenza di rappresentanti sindacali, i contratti possano essere firmati/approvati da altri soggetti).

Diversamente dagli orientamenti di sfavore verso il contratto nazionale/settoriale, la legge francese non tocca la decisiva questione dei meccanismi di estensione, che rimangono invariati.

Una terza tendenza evidenziata negli anni recenti è quella di un sostegno selettivo alla contrattazione collettiva laddove la stessa risulti oggettivamente indebolita dai processi di de-sindacalizzazione, di uscita delle imprese dall'associazionismo datoriale, dalla concorrenza salariale al ribasso esercitata da imprese di fornitura o da agenzie di lavoro non tenute ad osservare i minimi contrattuali, dalla riduzione del tasso di copertura del contratto collettivo anche a seguito di processi di disapplicazione del contratto settoriale. La legge è intervenuta al riguardo attraverso la riscoperta dei meccanismi di estensione del contratto collettivo, di fatto caduti in disuso, nei paesi scandinavi e in Germania, dove meccanismi di estensione facilitati hanno costituito una risposta alla giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di condizioni applicabili ai lavoratori in distacco transnazionale.

In Germania a questo primo argine al deterioramento delle condizioni salariali in numerosi settori caratterizzati da bassi salari si è di recente affiancato un provvedimento a

carattere generale sul salario minimo, che ha lo scopo esplicito di rafforzare la contrattazione collettiva in tutti i settori caratterizzati da posizioni endemiche di bassi salari. La legge 11 agosto 2014, che reca il titolo “Legge di sostegno all’autonomia collettiva”, appare caratterizzata da un meccanismo di sostegno alla contrattazione collettiva nei settori più deboli e frammentati, imponendo in un arco temporale di due anni il raggiungimento della retribuzione minima oraria sulla tariffa di legge di 8,50 euro, attraverso meccanismi già sperimentati negli anni precedenti, di potenziamento e semplificazione delle procedure di estensione del contratto collettivo, in linea con il principio costituzionale di favore per l’autonomia collettiva. Il monitoraggio condotto sugli effetti dell’introduzione del salario minimo in Germania sembra confermare, a distanza di un anno dalla sua applicazione, la bontà del meccanismo prescelto, in grado di riattivare la contrattazione collettiva anche nei settori più deboli e desindacalizzati.

Interventi legislativi di innalzamento del salario minimo in molti altri paesi europei, a cominciare dal Regno Unito, non paiono sorretti dalla medesima finalità, quanto piuttosto da una visione di concorrenza tra fonte legale e fonte convenzionale, segnata da disfavore nei confronti della contrattazione salariale e da una concezione amministrativa del salario minimo come obbligo imposto alle imprese in sistemi in cui la determinazione dei salari è prevalentemente demandata a meccanismi di mercato.

## 10 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ALBERT, *Capitalismo contro capitalismo*, Bologna, 1993.

AHLBERG, BRUUN, Sweden: Transition through collective bargaining, in BLANPAIN, BLANKE., ROSE (eds.), *Collective bargaining and wages in comparative perspective*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 56, The Ague, 2005.

AMLINGER, BISPINCK, SCHULTEN, The German minimum wage: experiences and perspectives after one year, in WSI Report, 2016.

BACCARO, *Salvati o affossati dall'Europa?*, in Quad. rass. sind., 2016, 19 ss.

BACCARO, HOWELL, *A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in Polit. soc., 2011, 521 ss.

BADINTER, LYON CAEN, *Le travail et la loi*, Paris, 2015.

BARTHELEMY, *Hiérarchie des normes, fonction protectrice du droit du travail et sécurisation de l'emploi*, in Rev. jur. soc., 2016, 104 ss.

BAYLOS GRAU, TRILLO PARRAGA, *The Impact of Anti-Crisis Measures, and the Social and Employment Situation in Spain*, Bruxelles, 2011.

BELLARDI, *Sistema politico, legge e relazioni industriali: dalla promozione all'esclusione?*, in Studi in memoria di M. G. Garofalo, Bari, 2015, 103 ss.

BERNACIAK, *Beyond the CEE «black box»: crisis and industrial relations in the new EU member states*, Bruxelles, 2015.

- BÉVORT, JOBERT, *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Paris, 2011.
- BISPINCK, SCHULTEN, *Wages, collective bargaining and economic development in Germany: Towards a more expansive and solidaristic development?*, WSI-Diskussionspapier, n. 191, Düsseldorf, 2014.
- BORDOGNA, *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato mer.*, 94, 2012, 15 ss.
- BORDOGNA, PEDERSINI, *What Kind of Europeanization? How EMU is Changing National Industrial Relations in Europe*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 183 ss.
- BORENFREUND, SOURIAC, *Les rapports de la loi et de la négociation collective: une mise en perspective*, in *Dr. soc.*, 2003, 72 ss.
- BORENFREUND, LYON-CAEN, SOURIAC, VACARIE, *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, 2005.
- BORZAGA, *Il decentramento "controllato" della contrattazione collettiva nella Repubblica Federale Tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, 275 ss.
- BRUUN, DE WITTE, LO FARO, MALMBERG, ORLANDINI, SCIARRA, ZAHN, *Il dopo Laval. Uno sguardo comparato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, 363 ss.
- BRUUN, *Social Policy and Labour Law during Austerity in the European Union*, Swedish Institute for European Policy Studies, in [www.sieps.se](http://www.sieps.se), 2015.
- BRUUN, LORCHER, SCHOMANN, *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Oxford and Portland, 2014
- BURRONI, *Capitalismi a confronto*, Bologna, 2016
- CARABELLI, *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Bari, 2009.
- CARRIERI, *Un coordinamento bilanciato della contrattazione. Presentazione*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 63 ss.
- CELLA, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato mer.*, 94, 2012, 29 ss.
- CHIECO, *"Riforme strutturali" del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governance economica europea*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 359 ss.
- CIUTACU, *National unique collective agreement ended by law*, in *Eironline*, 2011.
- CLAUWAERT, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison. Update including the CSRs 2015-2016*, Bruxelles, 2015.

COMBREXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier Ministre*, France Stratégie, 2015.

CORTI, *La nuova legge sul salario minimo in Germania: declino o rinascita della contrattazione collettiva?*, in *Dir. lav. mer.*, 2014, 654 ss.

CROUCH, TRAXLER (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury, 1995.

CRUZ VILLALON , *El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012*, in BAYLOS GRAU (a cura di ), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, Albacete, 2012, 405 ss.

CRUZ VILLALON, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva in Spagna: verso una flessibilità senza consenso*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, 29 ss.

DEAKIN, *Labour standards, social rights and the market: "inderogability" reconsidered*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 549 ss.

DEAKIN, KOUKIADAKI, *The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe*, in COUNTOURIS, FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, 2013, 163 ss.

DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976

DIAZ AZNARTE, *Quando la crisi economica diventa argomento giuridico*, in *Dir. lav. mer.*, 2015, 187 ss.

DIDRY, JOBERT, *L'entreprise en restructuration, Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, 2010.

DOHERTY, *It must have been love...but it's over now: The crisis and collapse of social partnership in Ireland*, in *Transfer*, 2011, 371 ss.

ERNE, *Le relazioni industriali europee dopo la crisi. Verso un interventismo regolatorio post-democratico?*, in *Quad. rass. sind.*, 2012, 113 ss.

ETUI, *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2014.

ETUI, *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2016.

FAHLBECK, MULDER, *Labour and Employment Law in Sweden*, Lund, 2009.

FLANDERS, *Collective Bargaining: A Theoretical Analysis*, in *Br. j. ind. rel.*, 1968, 1 ss.

FREYSSINET, *Structures, institutions et pratiques du dialogue social tripartite dans les pays membres de l'Union européenne, Rapport, Ministère du travail*, Paris, 2015.

FREYSSINET, *Le projet de loi «travail»*, in *Note Lasaire*, 2016, 54.

GAUDU, *L'ordre public en droit du travail*, in *Etudes offerts à J. Ghestin*, Paris, 2001, 366 ss.



GIUGNI, Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva, Milano, 1960.

GYL Y GYL, Contrattazione collettiva decentrata e produttività nel settore della produzione di automobili in Spagna, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 295 ss.

GOMES, A contratação coletiva in peius e a representatividade sindical, in PALMA RAMALHO, COELHO MOREIRA (coord.), *Crise economica: fim ou refundação do direito do trabalho*, Lisboa, 2016, 91 ss.

GONZALES ORTEGA, Crisis economica y negociacion colectiva en Espana, in PALMA RAMALHO, COELHO MOREIRA (coord.), *Crise economica: fim ou refundação do direito do trabalho*, Lisboa, 2016, 61 ss.

GUARRIELLO, I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 341 ss.

GUARRIELLO, Suggestioni per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 187 ss.

HALL, SOSKICE, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, 2001.

HEIPETER, LEHNDHORFF, Decentralisation of collective bargaining in Germany: fragmentation, coordination and revitalisation, in *Econ. lav.*, 2014, 45 ss..

KEUNE, Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU, in VAN GYES, SCHULTEN (eds.), *Wage bargaining under the New Economic Governance*, Bruxelles, 2015, 283 ss..

KILPATRICK., DE WITTE, A comparative framing of fundamental rights challenges to social crisis measures in the Eurozone, in *Eur. journ. soc. law*, 2014, 2 ss.

KILPATRICK, On the Rule of Law and Economic Emergency: the Degradation of Basic Legal Values in Europe's Bailouts, in *Oxf. j. leg. stud.*, 2015, 1 ss.

KOUKIADAKI, *Can the Austerity Measures be challenged in Supranational Courts? The cases of Greece and Portugal*, Manchester, 2014.

KOUKIADAKI, KOKKINO, The Greek system of collective bargaining in (the) crisis, in *Etui, Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, 2016, 135 ss.

JACOBS, Decentralisation of Labour Law. Standard Setting and the Financial Crisis, in BRUUN, LORCHER, SCHOMANN (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Oxford/Portland, 2014, 171 ss.

JEAMMAUD, Le principe de faveur, enquête sur une règle émergente, in *Dr. soc.*, 1999, 119 ss.

LE FRIANT, La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, 67 ss.

LEONARDI, L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 147 ss.

LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail*, Paris, 2015.

LYON CAEN, A propos d'une négociation sur la négociation, in *Dr. ouvr.*, 2001, 2 ss.

MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, 2015.

MAGNANI, Salario minimo, in CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del governo Renzi*, Modena, 2015, 40, 537 ss.

MALMBERG, *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions*, Stockholm, 2009.

MARGINSON, Coordinated Bargaining in Europe. From Incremental Corrosion to Frontal Assault?, in *Eur. journ. ind. rel.*, 2014, 97 ss.

MARGINSON, La contrattazione coordinata in Europa: da un'erosione incrementale a un attacco frontale?, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 75 ss.

MARGINSON, KEUNE, BOHLE, Negoziare gli effetti dell'incertezza? In discussione la capacità di governance della contrattazione collettiva, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 103 ss..

MARGINSON, WELTZ, European wage-setting mechanisms under pressure: negotiated and unilateral change and the EU's economic governance regime, in *Transfer*, 2015, 429 ss.

MASSE-DESSEN, Ne pas détruire (ni rebatir) avant d'avoir assuré la cohérence des fondations, in *Rev. dr. trav.*, 2015, 653 ss.

MOLINA, MIGUÉLEZ, From negotiation to imposition : Social dialogue in times of austerity in Spain, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 87 ss.

MOREAU, Les restructurations d'entreprise et les politiques européennes: quelles interactions? Introduction, in *Rev. int. dr. écon.*, 2, 2008, 127 ss.

MOREAU, BLAS LOPEZ (eds.), *Restructuring in the New EU Member States*, Bruxelles, 2008.

MORIN, La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité?, in *Dr. soc.*, 1998, 424 ss.

PALMA RAMALHO, Portuguese labour law and relations during the crisis, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 147 ss.

PAPADIMITRIOU, Le recenti trasformazioni del diritto del lavoro in Grecia, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 389 ss.

PESKINE, Il contratto collettivo aziendale al centro del riordino del sistema delle fonti in Francia, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 315 ss.

PESKINE, Le droit du travail à la croisée des chemins, in *Sem. soc. Lamy*, 2015, 12 ss.

PIZZOFERRATO, L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 411 ss.

REGAN, The impact of the Eurozone adjustment on Ireland, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva, 2014, 127 ss.

REHFELDT, Le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, tra convergenze e divergenze, in *Quad. rass. sind.*, 2016, 123 ss.

REYNAUD, *Les syndicats en France*, Paris, Tomo I, 1975.

REYNAUD, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, 1997.

RODRIGUEZ-PINERO ROJO, La forza del mercato: le riforme del diritto del lavoro spagnolo durante la crisi finanziaria mondiale, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 91 ss.

SANTAGATA, La contrattazione collettiva in Germania: tecniche di decentramento e vincoli costituzionali, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, 573 ss.

SCHULTEN, *Contours of a European Minimum Wage Policy*, Berlin, 2014.

SCIARRA, Diritti collettivi e interessi transnazionali: dopo Laval, Viking, Ruffert, Lussemburgo, in ANDREONI, VENEZIANI (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione europea*, Roma, 2009, 23 ss..

SCIARRA, Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty, in *Int. law journ.*, 2010, 223 ss.

STREECK, *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, 2009.

SUPIOT, Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise, in *Dr. soc.*, 1989, 203 ss.

SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, 2002.

TRAXLER, Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations, in *Eur. journ. ind. rel.*, 9, 2, 2003, 141 ss.

TREU, Gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali, in *Quad. rass. sind.*, 2011, 51 ss.

TRIFF, Romania, Collective bargaining institutions under attack, in *Transfer*, 19 (2), 2013, 227 ss.

TZANNATOS, The Greek adjustment programme: Fiscal metrics without economic goals?, in PAPADAKIS, GHELLAB (edit.), The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis, Geneva, 2014, 163 ss.

VENEZIANI, Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato, Bari, 1986.

VENEZIANI, Austerity Measures, Democracy and Social Policy in the EU, in BRUUN, LORCHER, SCHOMANN (eds.), The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe, Oxford and Portland, 2014, 109 ss.

WEBB, Industrial democracy, London, 1902.

Lord WEDDERBURN, The Worker and the Law, 3rd , Harmondsworth, 1986.

Lord WEDDERBURN, Inderogability, collective agreements and Community law, in Indust. law journ, 1992, 245 ss.

ZAMBARLOUKOU, La crisi economica e le relazioni industriali in Grecia, in Dir. lav. rel. ind., 2012, 401 ss.