

A12

Il volume è pubblicato con il contributo dei fondi del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia, Osservatorio sul Mercato del Lavoro e sulle Relazioni Collettive (OSMER)

Ragioni e passioni della contrattazione collettiva di secondo livello

Tendenze italiane ed europee

a cura di

Cristina Alessi
Luciana Guaglianone

Contributi di

Sergio Albertini
Stefania Cardinaleschi
Marco Castellani
Wolfgang Däubler
Chiara Gnesi
Annette Jobert
Francesca Malzani
Alberto Mattei
Marco Peruzzi
Wilfredo Sanguineti Raymond
Stefania Scarponi
Paolo Tomassetti
Tiziano Treu





Aracne editrice

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

Copyright © MMXVII
Gioacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

www.gioacchinoonoratieditore.it
info@gioacchinoonoratieditore.it

via Vittorio Veneto, 20
00020 Canterano (RM)
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-0849-9

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: novembre 2017

*Questo libro è dedicato alla memoria di Mario Napoli,
amico, Maestro, uomo buono e saggio*

Indice

- 9 Introduzione. La contrattazione collettiva decentrata: tendenze europee ed esperienze locali
Cristina Alessi

La contrattazione di secondo livello in Italia e in Europa al tempo della crisi economica

- 29 Autoregolazione e legge nella disciplina delle relazioni sindacali
Tiziano Treu
- 49 Dynamique de la négociation collective décentralisée en France, entreprise et territoire
Annette Jobert
- 69 La Negociación Colectiva de sector y la prioridad aplicativa del convenio de empresa en la experiencia española
Wilfredo Sanguinetti Raymond
- 89 Les négociations collectives d'entreprise en Allemagne
Wolfgang Däubler

Contrattazione collettiva di secondo livello ed esperienze territoriali

L'osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata della Provincia di Brescia

- III L'evoluzione della contrattazione decentrata in provincia di Brescia dal 2008 al 2014
Sergio Albertini, Marco Castellani

- 133 Relazioni industriali e processi decisionali dell'impresa nell'area bresciana. Un primo approccio
Luciana Guaglianone
- 147 Lavoro di qualità e contrattazione decentrata
Francesca Malzani

Contrattazione collettiva di secondo livello ed esperienze territoriali

Le esperienze nazionali: gli osservatori sulla contrattazione di secondo livello

- 169 L'Osservatorio "FareContrattazione" di Adapt. Caratteristiche della banca dati e brevi analisi in tema di articolazione degli assetti contrattuali e modello di decentramento in Italia
Paolo Tomassetti
- 187 Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA) Istat
Stefania Cardinaleschi, Chiara Gnesi
- 201 L'Osservatorio trentino sui diritti sociali e l'approfondimento in materia di contrattazione collettiva
Stefania Scarponi
- 219 Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva di produttività. Riflessioni a partire dai risultati del progetto europeo "Close the Deal, Fill the Gap"
Marco Peruzzi, Alberto Mattei
- 235 Gli autori

Introduzione

La contrattazione collettiva decentrata
Tendenze europee ed esperienze locali

CRISTINA ALESSI*

1. I saggi raccolti in questo volume sono stati presentati a Brescia in occasione del Convegno *Ragioni e passioni della contrattazione collettiva*, tenutosi il 27 giugno 2016 e dedicato alla cara memoria del prof. Mario Napoli, che ha insegnato a lungo nell'Università di Brescia e che ha dedicato buona parte dei suoi studi all'autonomia collettiva, del quale è stato un acceso sostenitore e un analista raffinato e attento. Ci mancherà molto la sua voce nei dibattiti futuri.

La prima parte del volume è dedicata all'analisi delle tendenze della contrattazione collettiva in Europa e risponde all'esigenza di comprendere quale sia attualmente la diffusione della contrattazione, quale sia il ruolo degli attori sindacali nei diversi ordinamenti e come abbia inciso, su entrambi i fenomeni, la legislazione più recente.

Negli ultimi anni i Paesi europei (quantomeno quelli continentali) hanno registrato tendenze molto simili nella regolazione della contrattazione collettiva, come ha messo bene in evidenza Fausta Guarriello nella sua relazione al congresso Aidlass del 2016¹. Pur nella diversità dei sistemi normativi europei, infatti, gli interventi legislativi degli ultimi anni hanno favorito fortemente il decentramento della contrattazione collettiva, con meccanismi più o meno simili.

Ciò è dipeso, almeno in parte, dalle indicazioni offerte dall'UE, attraverso strumenti formali, come la raccomandazione del Consiglio sul Piano Nazionale di Riforma Italiano del 2015², e altri meno forma-

* Università degli Studi di Brescia.

1. F. GUARRIELLO, *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *DLRI*, 2017, p. 97 ss.

2. Nella raccomandazione in parola il Consiglio suggerisce di adottare « un quadro efficace per la contrattazione di secondo livello » (Raccomandazione del Consiglio del 14 luglio 2015, 2015/C 272/16); nelle raccomandazioni successive, sui Piani nazionali di riforma del 2016 e del

li, ma considerati altrettanto impegnativi, come le lettere della BCE³. In verità, le richieste più pressanti al decentramento della contrattazione collettiva in funzione di incremento della produttività delle imprese si ritrovano sempre più spesso nei documenti di *governance* economica, come la dottrina ha da tempo segnalato, discutendone anche la stessa legittimità⁴.

Il mutamento che ne è seguito nei diversi sistemi di relazioni industriali è stato descritto in termini di “aziendalizzazione” della contrattazione collettiva, come « delimitazione dello spazio giuridico normativo al livello aziendale, assumendo a fondamento della normativa sul lavoro la priorità della ragione tecnico–produttiva aziendale »⁵. In Italia, questo fenomeno è stato favorito dagli interventi legislativi che hanno progressivamente attribuito funzioni importanti al contratto decentrato, come l’art. 8 del d.l. n. 138/2011 e l’art. 51 del d. lgs. n. 81/2015, sui quali si tornerà fra poco, modificando l’assetto delle fonti. Lo spostamento del baricentro della contrattazione dal centro alla periferia, poi, ha effetti di rilievo sulla copertura contrattuale e sulla rappresentatività degli attori, ma anche, e soprattutto, sui livelli salariali dei lavoratori. Di recente sempre Fausta Guarriello ha cominciato a chiedersi se i fenomeni descritti comportino il tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale e la sua esclusiva funzionalizzazione a strumento di gestione aziendale⁶. Vi è chi ritiene, al contrario, che questi processi possano portare a un

2017, il Consiglio sottolinea come la contrattazione di secondo livello in Italia non sia ancora sufficientemente sviluppata. Si v. la Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2016 (2016/C 299/01) e la Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 (COM(2017) 511 final). Su questi profili si v. P. CHIECO, “Riforme strutturali” del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova *governance* economica europea, in *DLRI*, 2015, spec. p. 372 ss.

3. Secondo A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L’art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la « rivoluzione di Agosto » del Diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT — 132/2011, p. 9 ss., la lettera della BCE non imponeva affatto una riforma di questo tipo ed è stata utilizzata come pretesto dal legislatore italiano per giustificare l’introduzione dell’art. 8.

4. F. GUARRIELLO, *op. cit.*, p. 130 ss.; P. CHIECO, *op. cit.*, p. 377 ss.

5. V. BAVARO, *L’aziendalizzazione nell’ordine politico–giuridico del lavoro*, in *LD*, 2013, p. 213 ss. e ID., *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari 2012, *passim*. Parla del contratto aziendale come strumento al quale le aziende chiedono di « favorire le condizioni che garantiscano la propria competitività sul mercato delle merci o dei servizi » A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano 2001, p. 112 ss. Sull’impresa come luogo di autonomazione si v. M. BARBERA, “Noi siamo quello che facciamo”. *Prassi ed etica dell’impresa post–fordista*, in *DLRI*, 2014, p. 631 ss.

6. F. GUARRIELLO, *op. cit.*, p. 129 ss.

rilancio della contrattazione collettiva di secondo livello in materie in parte nuove, come la flessibilità *family friendly* o la (re)introduzione di tutele legate alla stabilità del posto di lavoro⁷. Questi aspetti sono al centro del dibattito attuale e lo saranno anche nei prossimi anni, trattandosi di un processo che non accenna a fermarsi.

In Italia, il decentramento della contrattazione si è realizzato all'esito di un conflitto molto acceso che ha visto protagonista la principale industria automobilistica italiana. La richiesta di un maggiore grado di autonomia del contratto aziendale rispetto a quello nazionale proveniente dalla FIAT, nel senso della possibilità per il contratto aziendale di derogare al contratto nazionale anche in senso peggiorativo, ha condotto prima a una spaccatura tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori, poi alla stipula degli accordi separati del 2009⁸. Il faticoso raggiungimento di una rinnovata sintonia tra le maggiori confederazioni sindacali e la conseguente stipula, nel 2011, di un accordo interconfederale unitario sulla struttura della contrattazione collettiva non fu però ritenuto sufficiente dal Governo di allora che, con un provvedimento ormai noto solo con il numero dell'articolo di riferimento, è intervenuto "a gamba tesa" nel processo⁹, suscitando un dibattito in dottrina sull'ambito di applicazione e sui requisiti di legittimità degli accordi ivi previsti¹⁰. Occorre dire che nel dibattito spiccò, allora, la voce di Mario Napoli che cercò di valorizzare il testo

7. R. NUNIN, *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in RGL, 2016, I, spec. p. 384 ss.

8. Sulla vicenda si v. M. NAPOLI, *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali*, in Jus, 2009, n. 3, p. 443 ss., ora in Id., *Lavoro, diritto, valori (2006-2009)*, Giappichelli, Torino 2010, p. 139 ss.; M. MAGNANI, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in ADL, 2009, p. 1278 ss.; L. BELLARDI, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in RGL, I, p. 447 ss.; V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in ADL, 2009, p. 1021 ss.; F. CARINCI, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in RIDL, 2009, I, p. 207 ss.; M. RICCI, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in RIDL, I, p. 353 ss.

9. F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 127/2011, p. 7.

10. A. PERULLI, V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 23 ss.; F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT — 133/2011, spec. p. 38 ss.; G. FERRARO, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT — 129/2011, p. 20 ss.; T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Libro dell'anno del diritto*, Istituto dell'Enciclopedia Italiana Treccani, Roma 2012, reperibile all'indirizzo www.treccani.it, spec. p. 7 ss.

di legge attraverso un'interpretazione sistematica¹¹. Questo, del resto, faceva parte della sua cifra stilistica, l'idea secondo la quale tutte le riforme potevano essere inserite armonicamente nel sistema¹², con la sola eccezione della riforma dell'art. 18 Stat. Lav., che non esitò a definire un vero e proprio "mostro giuridico"¹³. Anche dell'art. 8 Mario Napoli mise in luce la funzione di "sostegno" alla contrattazione collettiva, secondo la dizione della rubrica della norma, ritenendo che, alla fine, non ci fossero nella prima parte della previsione elementi di netta rottura rispetto al tradizionale assetto dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva¹⁴. I problemi, sempre secondo Mario Napoli, derivano dalla seconda parte dell'art. 8, i commi 2-*bis* e 3, cioè dalla deroga generalizzata, con la quale il legislatore "ha strafatto"¹⁵.

La prassi applicativa, quantomeno quella nota, sembra aver dato ragione a chi sosteneva che, alla fine, la norma avrebbe avuto un impatto limitato¹⁶, almeno dal punto di vista quantitativo, anche grazie al fatto che le stesse parti sociali, con l'intesa di settembre 2011, hanno dichiarato di non voler applicare l'art. 8; gli accordi basati sulla previsione in parola, a quanto risulta dalle indagini finora svolte, sembrerebbero in effetti pochi e limitati alle deroghe alle disposizioni in materia di flessibilità del lavoro (limiti di durata dei contratti a termine, clausole elastiche nel *part-time* etc.), di orario e di retribuzione

11. Nel saggio *La tutela del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano 2012, p. 3 ss., Mario Napoli definisce « un'esagerazione » vedere nella norma in questione la fine del Diritto del Lavoro.

12. Un simile approccio era stato adottato, ad esempio, in relazione alla riforma Biagi, molto osteggiata da una parte consistente della dottrina. Si v. Il saggio su *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in M. Napoli, *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppi* (2001–2005), Giappichelli, Torino 2006, p. 257 ss., in cui quest'opzione metodologica è chiara fin dalle prime righe.

13. M. NAPOLI, *Il diritto del lavoro tra sfregio della stabilità e attesa dello sviluppo*, in Id., *Diritto del lavoro. In trasformazione*, Giappichelli, Torino 2015, p. 5.

14. M. NAPOLI, *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in *DLRI*, 2012, p. 465 ss.

15. M. NAPOLI, *op. ult. cit.*, p. 469 ss.

16. Secondo M. MAGNANI, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in *DRI*, 2017, p. 5 ss., l'operazione compiuta dal legislatore « è stata sostanzialmente rifiutata dagli stessi attori del sistema »; si v. lo stesso M. NAPOLI, *Osservazioni. . .*, cit., p. 473 che ritiene che « non saranno stipulate deroghe vistose ».

in situazioni di crisi aziendali¹⁷. Anche nella banca dati dell'Osservatorio bresciano risultano pochissimi accordi espressamente qualificati come derogatori ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011¹⁸, mentre nelle ricerche svolte in altri ambiti territoriali sembra che il ricorso alla deroga si avvii a diventare un dato quasi strutturale¹⁹. In dottrina, in effetti, si è sottolineato il fatto che spesso nelle intese sostanzialmente in deroga l'art. 8 non viene richiamato e che esiste un gran numero di accordi in deroga di cui non si hanno notizie certe²⁰. Quale che sia, però, il dato numerico non deve far perdere di vista il fatto che la norma in parola continua ad aleggiare nel nostro sistema e che l'assetto delle fonti del Diritto del lavoro deve ormai essere rivisto proprio alla luce di quella previsione, che assegna un ruolo di grande rilievo al contratto collettivo di secondo livello²¹. In qualche contratto aziendale, peraltro, cominciano a essere inserite clausole che assegnano prevalenza al contratto di secondo livello anche rispetto ai contratti nazionali successivi, con un ribaltamento del sistema delle fonti prontamente segnalato dalla dottrina²².

La storia successiva ci consegna una rinnovata unità sindacale, ma su presupposti diversi dal passato. Anzitutto nell'accordo del 2013 e nel Testo Unico del gennaio 2014 viene consacrato il principio maggioritario come metodo di determinazione del consenso sufficiente alla stipula di un contratto collettivo applicabile *erga omnes* (o meglio, esigibile, secondo la dizione adottata dagli accordi stessi), sia a livello nazionale che a livello decentrato. Si tratta di un principio

17. Si v. ad esempio gli accordi in deroga presenti nell'archivio dell'Osservatorio Trentino sui diritti sociali (www.dirittisocialitrentino.it) e l'analisi di Stefania Scarponi, in q. volume.

18. Degli accordi depositati tra il 2011 e il 2016 solo due richiamano espressamente l'art. 8.

19. Si v. gli accordi citati da V. BAVARO, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *DRI*, 2017, spec. p. 27 ss.

20. L. IMBERTI, *A proposito dell'art. 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *DLRI*, 2013, p. 24 ss.; G. FERRARO, *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato*, in *RGL*, 2012, I, p. 472, ritiene che l'art. 8 sia « entrato nel subconscio della contrattazione collettiva e opera silenziosamente sotto traccia ».

21. T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva*, in M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi, *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, p. 246; M. MAGNANI, *op. cit.*, p. 5.; secondo I. ABIGNENTE, *Per una lettura right based del rapporto tra le fonti del diritto del lavoro*, in *QC*, 2015, p. 122 ss., l'art. 8 è espressione di un sistema "complesso e pluralistico" non più regolato secondo il principio gerarchico, nel quale la legge statale assume il ruolo di intervento quadro o di "regola di negoziazioni", in grado di guidare le fonti autonome nella disciplina di dettaglio a loro affidata dalla stessa legge.

22. V. BAVARO, *Sulle prassi...*, cit., p. 28 ss., in riferimento al contratto Bridgestone.

decisamente innovativo per il nostro sistema di relazioni industriali, che si è retto, tradizionalmente, sul criterio del pari valore di ciascun sindacato al tavolo delle trattative²³. Con questo (e con altri fattori di contesto²⁴) la strada per l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 sembra essere diventata improvvisamente più semplice, come del resto aveva segnalato, ancora una volta, Mario Napoli²⁵. Non è possibile approfondire oggi l'analisi delle diverse proposte di legge presentate in materia, ma al momento si fronteggiano posizioni differenziate, da quelle espresse dalle riviste giuslavoristiche, come *Diritti Lavori Mercati*²⁶, a quelle proposte da gruppi di studiosi, come Frecciarossa²⁷, fino ad arrivare alla proposta contenuta nella Carta dei diritti della CGIL²⁸. Il saggio di Tiziano Treu, in q. volume, aiuta a chiarire quale potrebbe essere il contenuto della legislazione sulla contrattazione collettiva, a Costituzione invariata.

Nelle proposte appena citate (salvo in quella della CGIL), il contratto di secondo livello viene posto sullo stesso piano del contratto nazionale, al quale può derogare anche *in pejus*. Una simile prospettiva, del resto, è quella che emerge anche dalla legislazione più recente; mi riferisco, naturalmente, alle previsioni che favoriscono la conclusione di accordi di secondo livello sulla retribuzione di produttività²⁹, ma soprattutto all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015, che si avvia a diventare una

23. F. SANTONI, *Contrattazione collettiva e principio di maggioranza*, in RIDL, 2013, I, p. 85 ss.; V. BAVARO, *Il principio maggioritario nelle relazioni industriali*, in LD, 2014, p. 4 ss.; R. DEL PUNTA, *Note sparse sul Testo unico sulla rappresentanza*, in DRI, 2014, p. 679 ss.; F. SCARPELLI, *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, *ibidem*, 2014, p. 689 ss.

24. Si v. l'analisi di B. CARUSO, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli 2014, spec. p. 454 ss.

25. M. NAPOLI, *Cosa significa attuare l'art. 39 della Costituzione, oggi*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli 2014, p. 493 ss. Nello stesso volume si v. anche i contributi di B. Caruso, E. Ghera, L. Mariucci, M. Persiani, R. Pessi G. Proia, G. Santoro-Passarelli, T. Treu.

26. La proposta è pubblicata in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli 2014, p. 539 ss.

27. La proposta del gruppo *Frecciarossa* è reperibile all'indirizzo <http://www.amicimarcobiagi.com/freccia-rossa-una-proposta-di-legge-in-materia-sindacale/>.

28. La Carta è consultabile all'indirizzo internet <http://www.cartacgil.it/>.

29. Il riferimento è alle previsioni di legge che, nel corso degli ultimi anni, hanno consentito la detassazione e/o la decontribuzione degli elementi retributivi legati alla produttività o al welfare previsti dai contratti collettivi di secondo livello. Da ultimo si v. le previsioni dei commi 160-162, dell'art. 1, della legge di Bilancio 2017 (legge 232/2016).

norma paradigmatica del sistema dei rapporti tra contratti collettivi e che non a caso è stata immediatamente al centro dell'attenzione della dottrina³⁰. Il dibattito che ne è scaturito, che può essere solo riassunto in questa sede, ha visto confrontarsi le posizioni di chi ritiene che la previsione abbia la funzione di sostegno e di rilancio della contrattazione collettiva³¹ e di chi, al contrario, ritiene che si tratti di una norma fortemente penalizzante per la contrattazione collettiva stessa³².

La previsione dell'art. 51 costituisce certamente un forte incentivo al decentramento della contrattazione collettiva; benché formulata in termini "neutri", attraverso cioè la parificazione tra livello nazionale e livello decentrato, non c'è dubbio che ad essere favorita sia la contrattazione di secondo livello, tant'è che si è cominciato a parlare dell'abrogazione tacita dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, che sarebbe ormai superato dalla nuova previsione³³. Sul punto, tuttavia, è bene chiarire, però, che le due previsioni hanno funzioni e oggetto diversi, come del resto evidenziato dalla dottrina³⁴. Nel caso dell'art. 51 d. lgs. n. 81/2015, la norma serve a chiarire che là dove vi sia un rinvio alla contrattazione collettiva, il riferimento è tanto al livello nazionale quanto a quello aziendale; questo, però, presuppone che vi sia una previsione di legge che contenga una delega e che, al tempo stesso, individui ambito e portata della delega stessa. Si tratta di una previsione, insomma, che si muove ancora nel quadro dei "classici" rapporti tra contrattazione collettiva e legge. Altro è il caso, invece, dell'art. 8 d.l. n. 138/2011 che attribuisce alla contrattazione aziendale un potere di deroga alle previsioni sia di legge che di contratto collettivo sostanzialmente "in bianco".

Comunque sia, è indubbio che le due previsioni siano espressione della tendenza all'affidamento al contratto aziendale di funzioni sempre più ampie, essendo per l'ordinamento indifferente a quale

30. T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva*, cit., p. 243 ss.; I. ALVINO, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in RIDL, 2016, I, p. 657 ss.

31. Si vvv., ad es., le osservazioni di S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016, p.13 ss. del dat. (in corso di pubblicazione in DLRI).

32. Cfr. A. LASSANDARI, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in LD, 2016, p. 977 ss.

33. I. ALVINO, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d. lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in RIDL, 2016, I, p. 682 ss.

34. T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva*, cit., p. 245 ss.

livello si svolga l'integrazione o la deroga rispetto al precetto legale. È ancora presto per dire quanto questa equiparazione inciderà sulla diffusione e sulla tenuta della contrattazione nazionale; ma è chiaro che essa, assieme al fatto che nei più recenti accordi sulla contrattazione collettiva vengono meno i vincoli che nell'accordo del 1993 servivano a regolare i rapporti tra contratto nazionale e contratto aziendale e/o territoriale, ci consegna l'idea di una contrattazione decentrata pronta ad intervenire a tutto campo sulla disciplina del rapporto di lavoro. Del resto, questa equiparazione era senz'altro nelle intenzioni delle parti stipulanti gli accordi, come la dottrina ha subito evidenziato³⁵.

Tendenze simili, anche se con meccanismi e con ampiezza diversa, si sono registrate in moltissimi Paesi europei, anche in conseguenza delle analoghe pressioni esercitate dall'Unione europea³⁶. Le relazioni contenute nella prima parte del volume illustrano la situazione dei Paesi con i quali maggiori sono le connessioni e le reciproche influenze, almeno dal punto di vista della struttura della contrattazione e dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva.

Il sistema spagnolo, in particolare, rappresenta un terreno di confronto molto utile, anche per cercare di comprendere quali potranno essere gli effetti delle riforme più recenti.

Il dibattito in Spagna ha riguardato, in particolare, l'uso delle riforme della contrattazione collettiva e della legislazione del lavoro, a partire dal 1994 in poi, ma con particolare accentuazione negli anni 2011/2012³⁷, come strumento di carattere prevalentemente economico; ciò ha fatto sì che gli effetti più pesanti abbiano riguardato i livelli salariali, incrementandosi così il numero dei *working poors*³⁸,

35. F. LISO, *Brevi note sul protocollo Confindustria, CGIL, CISL e UIL del maggio 2013*, in *RGL*, 2013, p. 837 ss.; ID., *Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, in *DLRI*, 2012, p. 453 ss.; F. SCARPELLI, *Il Testo unico...*, cit., p. 687 ss.

36. Si v., ad es., F. GUARIELLO, i, *passim*; G. BOSCH, *Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE*, in *Revista Internacional del Trabajo*, 2015, vol. 134, p. 65 ss.; I. ARMAROLI, C.M. FORLI, *La contrattazione collettiva in un mondo che cambia: dati e tendenze dal rapporto OCSE Employment Outlook 2017*, in *Bollettino Adapt*, n. 25/2017.

37. Sul punto si v., per esempio, J. CRUZ VILLALON, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva in Spagna: verso una flessibilità senza consenso*, in *DLRI*, 2016, p. 29 ss.; ID., *Testo e contesto della riforma spagnola della contrattazione collettiva del 2011*, in *LD*, 2012, p. 233 ss.; J.H. GORELLI, *El proceso de reformas de la negociación colectiva en España*, in *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2012, n. 68, p.193 ss.

38. J. CALVO GALLEGGO, *Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, vol. 2(4), p. 1 ss.; A. COSTA REYES, *Reforma de la negociación*

fenomeno che del resto si è verificato anche in Italia³⁹. Una simile conclusione sembra confermata, come emerge dal saggio di Wilfredo Sanguineti Raymond, dalle analisi svolte sulla contrattazione collettiva decentrata. La comparazione, in questo caso, è interessante proprio perché tra i due Paesi, Italia e Spagna, c'è da sempre un processo di mimesi e di scambio di modelli (non solo) legislativi.

Anche in Francia la spinta alla decentralizzazione della contrattazione collettiva è stata molto intensa negli ultimi anni, come descritto dal saggio di Annette Jobert, rafforzata dalla *Loi Travail*⁴⁰ del 2016 e senz'altro portata al suo massimo livello dalla recentissima riforma promossa dal governo di Emmanuel Macron⁴¹. Gli esiti di questo processo di riforma sono ancora molto incerti; in materia di contrattazione collettiva di secondo livello, tuttavia, la legge appena approvata prevede che la contrattazione aziendale possa derogare (anche *in pejus*) alla contrattazione nazionale, salvo in alcune materie espressamente individuate dalla legge. Resta da vedere che ruolo possa avere in questo quadro, il dialogo sociale territoriale, la cui importanza in Francia pare considerevole, come ci ricorda sempre Annette Jobert, a differenza di quanto avviene in Italia, dove in verità il ruolo del livello territoriale di negoziazione (anche trilaterale) è andato declinando nel corso degli ultimi anni⁴².

colectiva ¿Hacia dónde vamos?, in Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2014, n. 2(1), p. 140 ss.

39. Si veda il rapporto CNEL, *Working poor: un'analisi sui lavoratori a bassa remunerazione dopo la crisi, 2014*, curato da C. LUCIFORA e V. FERRARIS, reperibile nella banca dati di Italia Lavoro, all'indirizzo <http://bancadati.italialavoro.it/>. Sul punto si v. anche le osservazioni di P. CAMPANELLA, *op. cit.*, spec. p. 188 ss, e quelle di M. NAPOLI, *Povertà vecchie e nuove e diritto del lavoro*, in *JUS*, 2006, p. 61 ss.

40. Sui principali contenuti della "Loi Travail" (L. n. n° 2016-1088 dell'8 agosto 2016) si v. C. DECHRISTÉ, *Le misure più rilevanti della loi Travail*, in *Labor*, 2017, p. 161 ss.; L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES, *Loi travail : prima analisi e lettura*, Adapt Labour Studies, e-Book series n. 56, 2016.

41. La legge approvata lo scorso 8 agosto autorizza il Governo a intervenire, con ordinanza, per modificare il *Code du Travail* secondo le linee guida indicate dalla medesima legge. Sul metodo utilizzato sono state sollevate critiche che hanno condotto al deposito di un ricorso al *Conseil constitutionnel*, che ha però ritenuto conforme alla Costituzione francese la legge. Si v. *Conseil constitutionnel* 7 settembre 2017, n. 751 DC, disponibile sul sito <http://www.conseil-constitutionnel.fr/>.

42. Sul punto si v. P. TOSI, "Territoriale" e "aziendale" nella contrattazione collettiva di secondo livello, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli 2014, p. 386 ss.; una valorizzazione della contrattazione territoriale, al contrario, si legge in A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., p. 407 ss.

La Germania, infine, ci consegna una situazione parzialmente diversa, in cui il decentramento della contrattazione collettiva è avvenuto in modo controllato, attraverso le clausole di apertura contenute nei contratti collettivi, permettendo tra l'altro alla Germania di mitigare gli effetti sia della crisi economico sociale che ha fatto seguito alla riunificazione, sia della crisi economica iniziata nel 2007–2008⁴³. Il tutto però, come segnalato dalla dottrina, ha contribuito ad accentuare il dualismo del mercato del lavoro, cui si è cercato di porre rimedio, in tempi più recenti, attraverso l'introduzione del salario minimo legale⁴⁴. Un simile processo, ci ricorda Wolfgang Daubler, è frutto di un'evoluzione che parte da lontano e non impedisce che molte imprese cerchino di sottrarsi alle regole della contrattazione collettiva, uscendo dal sistema di relazioni industriali.

Credo che discutere di questi profili sia particolarmente importante proprio perché la persistenza e, in alcuni casi, l'aggravamento della crisi economica che attanaglia l'Europa da anni sembrano richiedere (come sottolineano molti) interventi sulla struttura della contrattazione e sul ruolo della contrattazione decentrata.

2. Il convegno ha costituito anche la prima occasione di presentazione ufficiale dell'Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata costituito nell'ambito dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro e sulle Relazioni collettive (OSMER) nato dalla collaborazione tra il Dipartimento di Giurisprudenza e il Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Brescia.

L'Osservatorio sulla contrattazione collettiva decentrata (d'ora in poi Osservatorio) è sorto sulla base di una convenzione con le parti sociali presenti sul territorio, i Consulenti del Lavoro e la Direzione (oggi Ispettorato) Territoriale del Lavoro di Brescia che ha consentito di attivare e mantenere in vita una banca dati che raccoglie, al momento attuale, oltre 2.000 contratti di secondo livello, organizzati secondo criteri che tengono conto di numerose variabili, come ben descritto nel saggio di Albertini e Castellani, in q. volume.

L'analisi della produzione contrattuale bresciana nel periodo 2008/2014 ha condotto i componenti dell'OSMER a riflettere sulle dina-

43. M. BORZAGA, *Il decentramento controllato della contrattazione collettiva nella Repubblica Federale tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, in *DLRI*, 2015, p. 275 ss.

44. In tema si v. M. CORTI, *La nuova legge sul salario minimo in Germania: declino o rinascita della nuova contrattazione collettiva?*, in *DLM*, 2014, p. 637 ss.; F. GUARIELLO, *op. cit.*, p. 110 ss.; 128 ss.

niche della contrattazione decentrata, alla luce della crisi in corso e dei cambiamenti avvenuti sul piano della regolazione del sistema di relazioni industriali nazionale (si v. ancora il saggio di Albertini e Castellani). La riflessione ha riguardato poi alcuni temi di grande rilievo nel momento attuale: i diritti di informazione e consultazione nei luoghi di lavoro, di cui si occupa il saggio di Luciana Guaglianone, e la qualità nel lavoro, nelle sue diverse dimensioni, che costituisce oggetto del contributo di Francesca Malzani. Il quadro che ne risulta mostra una notevole dinamicità della produzione contrattuale e la sua capacità di rispondere alle spinte provenienti dalla legislazione nazionale, come avviene in occasione della previsione di incentivi in relazione all'erogazione di elementi integrativi della retribuzione, anche sotto forma di welfare aziendale⁴⁵. Guardando all'esperienza bresciana, dunque, si certamente dire che l'invito a indagare nel merito la produzione contrattuale, specie di livello decentrato⁴⁶, sia stato accolto in pieno, con risultati importanti sul piano dell'analisi teorica ed empirica.

Osservatori sulla contrattazione collettiva di secondo livello sono presenti anche in altri territori e l'esperienza maturata finora dimostra che si tratta di strumenti di grande utilità per la comprensione delle tendenze contrattuali e dei contenuti degli accordi. Senza dubbio uno dei più importanti è l'Osservatorio di Trento, del quale ci fornisce una descrizione dettagliata Stefania Scarponi nel suo saggio, che pone l'accento, tra l'altro, sulla natura di fonte della contrattazione collettiva di secondo livello. Una simile osservazione porta a sottolineare che l'esigenza di conoscere l'andamento e il contenuto degli accordi decentrati è utile anche per avere il quadro completo delle fonti di disciplina del contratto di lavoro, quadro oggi complicato dalla presenza di previsioni, come quella dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011,

45. La produzione contrattuale bresciana è stata oggetto di analisi in F. MALZANI, *La qualità del lavoro nelle politiche per l'impiego e nella contrattazione decentrata*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, n. 313/2016, spec. p. 1 ss.; EAD., *Crisi della rappresentatività e nuovi modelli locali di relazioni industriali: la contrattazione collettiva in provincia di Brescia*, in DLM, 2016, I, p. 197 ss.; S. ALBERTINI, *La contrattazione decentrata per il lavoro e la produttività. Il caso degli accordi aziendali nella provincia di Brescia*, in QEL, n. 105, 2016, p. 191 ss.; M. CASTELLANI, *Different Bargaining Paths in Second-Level Agreements. Evidence from an Italian Study*, Paper presentato al congresso ILERA tenutosi a Milano nei giorni 8-10 settembre 2016 e reperibile all'indirizzo <http://users.unimi.it/ileraeuropa2016/>.

46. Mi riferisco all'invito rivolto da D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in LD, 2016, p. 879.

che consentono alla contrattazione aziendale di derogare anche alla legge. Non a caso una delle direttrici di ricerca dell'Osservatorio trentino ha riguardato proprio questi aspetti, emblematici della tendenza alla c.d. aziendalizzazione delle relazioni industriali⁴⁷, come ci ricorda anche Paolo Tomassetti nel suo saggio sull'osservatorio *Farecontrattazione* di ADAPT. L'analisi svolta da Tomassetti, tra l'altro, disegna un sistema in cui si registra una forte complementarità tra il livello nazionale e quello decentrato, con un contenuto ricorso alle deroghe e una caratterizzazione territoriale che comunque non pare mettere in discussione il ruolo del CCNL. Questo è un aspetto, tuttavia, che dovrà essere messo alla prova nei prossimi anni, anche alla luce delle novità legislative più recenti, come l'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

La contrattazione di secondo livello può rappresentare un utile terreno di verifica anche per quanto riguarda l'incidenza delle forme retributive incentivanti sul *gender pay gap*, come ben evidenziato dai contributi di Stefania Cardinaleschi e di Alberto Mattei e Marco Peruzzi, ma anche da Paolo Tomassetti. L'indagine condotta attraverso il sistema informativo dell'ISTAT, il S.I.C.A., ci mostra un quadro in cui a livello decentrato vengono perpetuati sistemi retributivi che penalizzano in misura considerevole le donne, utilizzando criteri di valutazione della produttività e redditività incentrati sulla presenza e sulle caratteristiche del posto di lavoro. Lo stesso scenario emerge dal progetto *Close the Deal, Fill the Gap*, che si è basato sull'analisi di 223 accordi depositati nel 2014 in Provincia di Verona. L'analisi svolta nel quadro del progetto ora citato, tuttavia, indica alcune linee direttrici utili alla soluzione del problema che coincidono largamente con quelle segnalate dall'ISTAT, come la scelta di criteri basati sulla valutazione delle competenze e della professionalità, cioè della produttività individuale. L'applicazione di diversi parametri di valutazione della produttività del lavoro richiede però un deciso cambio di mentalità delle stesse parti sociali, l'apertura al cambiamento e una maggiore propensione a considerare la dimensione di genere nelle scelte contrattuali, profili questi sui quali non emerge ancora una disponibilità molto ampia. Si tratta di ragionare, allora, sull'opportunità di intervenire anche sulla formazione dei rappresentanti sindacali, sia di base che a livello di dirigenza, anche con riguardo ai contenuti della con-

47. Secondo la definizione coniata da V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari 2012, p. 28 ss.