

## INDICE.

Introduzione.....pag. 3.

1. QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E STORICO....pag. 5.

- L'art. 39 della Costituzione.
- Lo Statuto dei lavoratori.
- Ulteriori riferimenti legislativi.
- Evoluzione storica della contrattazione aziendale nel periodo post-costituzione.
- Storia dei soggetti contrattuali aziendali.
  - a. Commissioni interne.
  - b. Consigli di fabbrica.
  - c. R.s.a.
  - d. R.s.u.

2. APPLICABILITA' DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI.....pag.23.

- Contratto collettivo di diritto comune.
- Rapporti fra contratti collettivi di diverso livello.
- Efficacia del contratto collettivo aziendale.
- Contratto collettivo di diritto comune.

3. IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA.....pag. 38.

- Situazione esistente prima del Protocollo del luglio '93.
- Protocollo d'intesa del luglio '93.
- Situazione attuale.
- Prospettive di riforma del Protocollo.

5. LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....pag. 49.

- Soggetti contrattuali.
- Contenuto dei contratti.
- Funzione dei contratti.

6. DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO COMUNITARIO: IL CASO BO FROST.....pag. 60.

- La direttiva 94/45 e il suo recepimento nell'ordinamento tedesco.
- Il caso Bofrost.
  - a. La struttura del gruppo.
  - b. La controversia fra comitato aziendale e datore di lavoro.
  - c. La decisione della Corte di Giustizia europea.
  - d. Considerazioni sulla sentenza.

Conclusioni.....pag. 76.

Bibliografia.....pag. 78.

## INTRODUZIONE.

La contrattazione collettiva aziendale è una manifestazione dell'autonomia collettiva per certi versi non molto conosciuta da chi opera all'esterno del mondo del diritto del lavoro ovvero al di fuori dei tessuti aziendali in cui il sistema di relazioni industriali è tale per cui a livello aziendale si assiste ad una negoziazione decentrata inerente agli aspetti propri della vita aziendale.

L'impianto normativo nazionale, se si considera la contrattazione collettiva, in special modo aziendale, è carente di compiute trattazioni dell'argomento. Sono ravvisabili degli indirizzi di base utilizzabili per configurare un sistema contrattuale in linea con le previsioni costituzionali.

Lo sviluppo della contrattazione è stato reso possibile nel corso degli anni dal progredire delle manifestazioni dell'autonomia collettiva. Da una timida ripresa della contrattazione aziendale avvenuta nell'immediato dopoguerra, si è giunti sino alla sua compiuta regolamentazione contenuta nel Protocollo d'intesa sottoscritto dalle parti sociali nel luglio del 1993.

L'analisi del substrato normativo permette di comprendere le direttrici di sviluppo della contrattazione collettiva. La storia post-corporativa delle relazioni industriali ha visto il susseguirsi di vari soggetti deputati a rappresentare in azienda gli interessi dei prestatori di lavoro. Soggetti che si sono sviluppati all'interno di contesti normativi ed economici differenti e che hanno contribuito con la loro azione a far maturare il sistema delle relazioni industriali.

In mancanza di una compiuta disciplina legislativa, il sistema contrattuale è stato modellato, oltre che dalle manifestazioni dell'autonomia collettiva, dall'intervento interpretativo effettuato da dottrina e giurisprudenza.

L'analisi da me effettuata prende in considerazione il sistema contrattuale aziendale presente attualmente in Italia, frutto del Protocollo del luglio '93. Lo studio della situazione presente si completa con l'analisi di alcuni contratti collettivi aziendali. La panoramica sulla situazione attuale è preceduta da una ricostruzione del tessuto normativo su cui poggia il sistema attuale e da una sull'evoluzione storica della contrattazione e degli organismi rappresentativi presenti in azienda.

In un'ottica che tiene in considerazione il crescente fenomeno di integrazione europea, bisogna ampliare il nostro punto di osservazione e volgere l'attenzione ad imprese e gruppi con sedi distribuite nei vari paesi dell'Unione. Da un punto di vista che prende in considerazione le relazioni industriali, questo ampliamento dell'orizzonte aziendale, può creare dei problemi inerenti al reperimento di informazioni necessarie per rendere effettiva la tutela dei lavoratori in ogni Stato membro. La direttiva 94/45/CE del Consiglio si propone all'articolo 1, n. 1, "di migliorare il diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie".

In relazione a questa problematica, nella seconda parte del mio lavoro analizzerò la sentenza della Sesta Sezione della Corte di Giustizia Europea, datata 29 marzo 2001, inerente al caso Bofrost. L'argomento della decisione riguarda i diritti di informazione da rendere disponibili da parte dell'impresa ai lavoratori richiedenti.

**CAPITOLO 1**  
**QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO.**

Scarse sono le norme che possiamo rinvenire all'interno dell'apparato normativo italiano, facenti riferimento alla fattispecie contrattuale presa in considerazione.

La non attuazione della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione ha permesso alla contrattazione collettiva di seguire delle linee direttrici di sviluppo che le hanno permesso di giungere allo stato attuale.

La contrattazione collettiva, nel nostro paese, è regolamentata principalmente dagli atti di autonomia collettiva succedutesi nel corso degli anni.

L'analisi della contrattazione collettiva non può però avvenire, senza provvedere innanzitutto alla ricostruzione di un quadro di riferimento normativo.

## **1. L'articolo 39 della Costituzione.**

L'articolo 39 della Costituzione, esaminando i lavori dell'Assemblea costituente, la sua formulazione letteraria, nonché il dibattito dottrinale presente nei primi dieci/quindici anni della storia repubblicana, fu formulato prendendo in considerazione la contrattazione collettiva nazionale di categoria. Rimasero esclusi quindi gli altri livelli contrattuali.

L'articolo in esame può essere analizzato procedendo alla scissione dello stesso in due parti. La prima, comprendente il primo comma, caratterizzata dal conferimento al sindacato di autonomia e libertà. La seconda, costituita dai commi successivi, istituzionalizzatrice del panorama sindacale.

Il nostro sistema di relazioni industriali si è sviluppato seguendo delle linee evolutive improntate sul criterio di effettività,

concretizzatosi nel riconoscimento della libertà di organizzazione sindacale.

Il sistema sindacale previsto nella Carta costituzionale è rimasto di fatto inattuato.

La formulazione del primo comma concepita dall'assemblea costituente, ha concesso ai soggetti collettivi ampi margini di autonomia in relazione alle forme organizzative dei soggetti stessi, indipendentemente da quanto previsto dai commi successivi.

L'inattuazione della seconda parte della norma costituzionale ha creato l'effetto di svincolare il sindacato da una rigida organizzazione statutale, divenendo così capace di differenziare la sua azione contrattuale.

Quest'ultimo aspetto evidenziato, lo si può notare dall'emersione di altri livelli contrattuali differenti da quello di categoria previsto nel precetto costituzionale.

Accanto al livello contrattuale di categoria si sono venuti a configurare livelli di contrattazione differenti, quale quello aziendale, non previsto dalla formulazione del precetto costituzionale.

Nell'analizzare questo articolo, è utile fare riferimento, per la sua comprensione, agli atti della terza sottocommissione, che si occupò, su incarico dell'Assemblea costituente, dell'elaborazione del testo di quello che sarebbe poi divenuto l'articolo 39 della Costituzione. In questi atti non vi è riferimento a livelli contrattuali differenti da quello di categoria, già proprio dell'ordinamento corporativo.

Difficilmente conciliabile con le problematiche del contratto aziendale è pure quanto contenuto nella seconda parte dell'articolo 39. L'organismo collettivo preso in considerazione, nella formulazione letterale della norma, è dotato di una ben definita struttura giuridica, fatto questo sufficiente a differenziarlo dai tipici attori della contrattazione in azienda.

## **2. Lo statuto dei lavoratori.**

Lo Statuto si configura come una legge promozionale dell'attività sindacale. Il legislatore non ebbe la pretesa di regolare il sindacato, anzi assunse la sua esistenza così come si configurava in quel periodo.<sup>1</sup>

Dalla lettura dello Statuto dei lavoratori possiamo ravvisare che "il legislatore del 1970, pur non affrontando direttamente il tema della contrattazione aziendale, ha tuttavia fornito utili indicazioni all'interprete per inquadrarla nell'area garantita dell'attività sindacale, se a ricoprire il ruolo di agenti negoziali sono le r.s.a."<sup>2</sup>

Una rottura con il passato propria dell'articolo 19, può essere ravvisata nel dare spazio al sindacato esclusivamente aziendale, estraneo alla tradizione sindacale italiana, permeata dall'esperienza interconfederale.

## **3. Ulteriori riferimenti legislativi.**

Nell'ultimo trentennio, nonostante il nostro ordinamento sia permeato da una prassi di *abstention of law*, si è verificata una forte interconnessione fra legge e contrattazione collettiva.<sup>3</sup>

La legge sostiene i sindacati nonostante siano privi della personalità giuridica prevista dalla seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione. Si configura così, attraverso la legislazione sindacale un sistema alternativo a quello proprio della carta costituzionale.

---

<sup>1</sup> Giorgio Ghezzi, Umberto Romagnoli, Il diritto sindacale, quarta edizione, Zanichelli Editore, pag. 30.

<sup>2</sup> cfr. Sciarra, Contratto collettivo e contrattazione in azienda, pag.55.

<sup>3</sup> Luigi Mariucci, La contrattazione collettiva, Il Mulino, Bologna, 1985.

Alle clausole collettive viene così assegnata una “funzione di determinazione della fattispecie e/o dello stesso precetto normativo”<sup>4</sup>.

Il rinvio legislativo<sup>5</sup> non deve però confliggere con il sistema di efficacia delle clausole collettive prefigurato dalla seconda parte dell’articolo 39 della Carta Costituzionale. Un eventuale sistema di attribuzione dell’efficacia generale alle clausole collettive diverso da quello costituzionale renderebbe il provvedimento legislativo non valido in quanto incostituzionale.<sup>6</sup>

I casi di rapporto fra legge e clausole collettive sono molteplici e riguardano sia il livello contrattuale nazionale, sia il livello contrattuale aziendale.

Sul piano dell’efficacia del contratto collettivo richiamato dalla legge, si può affermare che il contratto si limita ad integrare la fattispecie legale, alla quale rimangono imputabili gli effetti *erga omnes*. Il rinvio non deve però essere in bianco, in quanto sarebbe incostituzionale per contrasto con il modello costituzionale<sup>7</sup>.

Quelli che seguono sono alcuni esempi di rinvii della legge alla contrattazione collettiva.

- apprendistato
  - a. legge 19/05/55 n. 25 art. 7
  - b. legge 28/02/87 n. 56 art.21, 2° e 5° c.
  - c. legge 24/06/97 n. 196 art.16, 1°e 2° c.
- assunzioni
  - a. legge 09/12/77 n. 903, art. 1, 4° c.

---

<sup>4</sup> cfr. Andrea Lassandari, Il contratto collettivo aziendale e decentrato, Giuffrè, 2001.

<sup>5</sup> la tecnica della delega al contratto collettivo da parte del legislatore produce un vivace dibattito all’interno della nostra dottrina; vi sono posizioni diverse sulla questione

<sup>6</sup> La legge Vigorelli fu dichiarata incostituzionale in quanto introduceva nell’ordinamento un sistema per l’attribuzione dell’efficacia generale alle clausole collettive diverso e configgente con quello previsto dall’articolo 39 della Costituzione.

<sup>7</sup> Roberto Pessi, Contratto collettivo e fonti del diritto del lavoro, in ADL 1998, pag. 762.

- b. legge 23/07/91 n. 223, art. 25, 2° c.
- categorie di prestatori di lavoro
  - a. Codice civile, art. 2095
  - b. legge 13/05/85 n.190, art. 2, 2° c.
- contratto di formazione e lavoro
  - a. D.L. 30/10/84 n. 726, art. 3, 3° c.
- criteri di scelta nella riduzione del personale
  - a. legge 23/07/91 n. 223, art. 5, 1° c.
- lavoro a tempo parziale
  - a. D.L. 30/10/84 n. 726, art. 5, 3° e 4° c.
  - b. legge 24/06/97 n. 196, art. 13, 7° c.
- lavoro a termine
  - a. legge 28/02/87 n. 56, art. 23
- lavoro interinale
  - a. legge 24/06/97 n. 196, art. 1, 2° c. lett. a) 4° c. lett. a), art. 3, 4° c., art. 4, 2° e 3° c., art. 11, 4° e 5° c.
- lavoro notturno
  - a. legge 09/12/77 n. 903, art. 5, 2° c.
- lavoro straordinario
  - a. R.D.L. 15/03/93 n: 692, art. 5 bis, 2° e 3° c.
- orario di lavoro
  - a. legge 24/06/97 n. 196, art. 13, 1° c.
- personale navigante
  - a. legge 20/05/70 n. 300, art. 35, 3° c.
- prestazioni indispensabili in caso di sciopero
  - a. legge 12/06/90 n. 146, art.2, 2° c.
- programmi di deindustrializzazione o ristrutturazione
  - a. D.L. 01/10/96 n. 510, art. 4, 21°, 26°, 27° c.
- trattamento di fine rapporto
  - a. Codice civile, art. 2120, 2° e 11° c.

## **4. Evoluzione storica della contrattazione collettiva aziendale nel periodo post-costituzionale.**

### *4.1. Contrattazione centralizzata.*

Questa fase va dal 1948 agli anni '50 inoltrati ed è caratterizzata dall'assenza di innovazioni. A metà degli anni '50 la "struttura contrattuale tradizionale, di una tradizione che si è formata ben prima del fascismo ha contribuito ad irrigidire quando ne era necessario il graduale superamento, presenta in Italia un carattere fortemente centralizzato in quanto fa leva su una decina di accordi per settore (industria, commercio, agricoltura) e su un vasto numero di contratti di categoria, raramente integrati da accordi territoriali o aziendali, che comunque là dove esistono non hanno generalmente altra funzione all'infuori di quella di un mero regolamento di esecuzione"<sup>8</sup>.

La situazione è caratterizzata da un forte centralismo che lascia poco spazio alla contrattazione decentrata.

### *4.2. Articolazione contrattuale.*

Questa fase trova collocazione temporale all'interno degli anni '60. In questo periodo caratterizzato dal *boom* economico e dalla nascita di un governo di centro-sinistra, si assiste ad un rinnovamento nel sistema contrattuale. Decresce la centralizzazione contrattuale a beneficio della contrattazione decentrata.

Un passo importante è rappresentato dalla stipulazione del protocollo d'intesa siglato il 5 luglio del 1962 fra le organizzazioni sindacali dell'industria di Stato<sup>9</sup> e le Federazioni sindacali dei

---

<sup>8</sup> cfr. Gino Giugni, *Esperienze corporative e post-corporative nei rapporti collettivi di lavoro in Italia*, Il Mulino, 1956, pag. 13.

<sup>9</sup> INTERSIND e ASAP.

laboratori metalmeccanici nell'ambito delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale di categoria. Il sistema contrattuale disegnato da questo protocollo è caratterizzato da un'articolazione fondata su rinvii dalle sedi negoziali superiori a quelle periferiche.

#### *4.3. Contrattazione aziendale ininterrotta.*

Questa fase abbraccia un periodo che si snoda dalla fine degli anni '60 alla metà degli anni '70.

Il legislatore interviene nello sviluppo del diritto sindacale introducendo nell'ordinamento la legge 300/70. Questo provvedimento legislativo è dotato di una forte connotazione progettuale, senza pretese di regolare il sindacato, ne assume cioè l'esistenza così com'è.

Il periodo esaminato è caratterizzato dalla presenza di una contrattazione aziendale pressoché ininterrotta. Lo schema di coordinamento fra livelli contrattuali presente nel periodo precedente non viene più utilizzato<sup>10</sup>.

#### *4.4. Dalla seconda metà degli anni '70 ai giorni nostri.*

Grandi cambiamenti di carattere economico si verificarono a partire dal 1975. Questi mutamenti favorirono una propensione alla ricentralizzazione della contrattazione collettiva.

Il mondo produttivo, a causa dei processi di innovazione tecnologica, iniziò a configurarsi come società post-industriale o del terziario avanzato.

---

<sup>10</sup> "una combinazione non coordinata di più livelli che sfumano, al vertice, in una contrattazione politica con il governo e, alla base, in negoziazioni informali nei singoli reparti dove sono attivi i delegati: qui, la contrattazione si confonde con l'amministrazione della norma collettiva e pone in essere una forma di determinazione congiunta delle condizioni di svolgimento del lavoro" Gino Giugni, *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia, in Il sindacato fra contratti e riforme*, Bari, 1973, pag. 97.

Tutto ciò provocò uno stabile spostamento della manodopera dal settore secondario al settore terziario e un mutamento di professionalità del lavoratore, obbligato ad acquisire una sempre maggiore capacità intellettuale.

La tutela dell'occupazione divenne il principale obiettivo dell'azione del sindacato e per fare ciò vi fu la necessità di giungere ad un riaccentramento della contrattazione collettiva.

La necessità di tutelare l'occupazione si riflettè anche sulla contrattazione aziendale. Per perseguire tale scopo, il contratto aziendale a volte modificava anche in termini peggiorativi la disciplina nazionale<sup>11</sup>.

L'accordo del 22 gennaio 1983 bloccò temporaneamente la contrattazione aziendale in materia salariale e stabilì che la stessa non poteva avere per oggetto "materie già definite in altri livelli di contrattazione"<sup>12</sup>.

Il protocollo del luglio 1992 propose il blocco della contrattazione aziendale per il 1992-1993 e fissò l'impegno di concludere entro il 15 settembre 1992 il negoziato sulla previsione di livelli contrattuali non sovrapposti e distinti.

Il protocollo d'intesa del luglio 1993 contiene al suo interno una precisa ripartizione di competenza fra livello contrattuale nazionale e livello contrattuale aziendale o territoriale. Ci si trova di fronte ad un "riaccentramento della struttura della contrattazione collettiva secondo un criterio di gerarchia rescindente"<sup>13</sup>. Compito del contratto aziendale, diviene quello di integrare il contratto nazionale tenendo in considerazione la situazione dell'impresa.

Si è aperta, a giudizio di molti, una nuova era nell'ambito delle relazioni industriali. L'intento è quello di promuovere una

---

<sup>11</sup> Cosiddetta contrattazione al ribasso o difensiva o ablativa.

<sup>12</sup> articolo 13 dell'accordo trilaterale del 22 gennaio 1983.

<sup>13</sup> cfr. Luisa Galantino, Diritto sindacale, G. Giappichelli editore, Torino VII edizione 1997.

maturazione delle relazioni contrattuali fra i soggetti protagonisti delle relazioni industriali.

Il Protocollo contiene una regolamentazione della contrattazione aziendale, relativa alla sua competenza e alla sua tempificazione, non che ai soggetti deputati a svolgerla all'interno della realtà aziendale.

Alla contrattazione aziendale è stato riconosciuto un ruolo importante, in quanto capace di fornire tutela ai lavoratori e deputata a divenire possibile elemento di competitività per l'azienda.

## **5. Storia dei soggetti contrattuali aziendali.**

Nel corso della storia post-corporativa del diritto sindacale, si sono succeduti all'interno delle unità aziendali, vari soggetti contrattuali.

La genia di tali soggetti è alquanto eteronoma. La storia sindacale post-fascista ha visto l'alternarsi di soggetti nati spontaneamente all'interno dei luoghi di lavoro per iniziativa dei lavoratori stessi, ovvero diretto prolungamento dei soggetti contrattuali nazionali, oppure generati dall'applicazione di una norma di legge.

Il problema della rappresentanza sindacale si intreccia con la storia sindacale repubblicana.<sup>14</sup>

Vari sono gli aspetti del problema inerente la rappresentanza dei lavoratori. Quelli che più hanno interessato giurisprudenza e dottrina sono i seguenti:

---

<sup>14</sup> Massimo Viceconte, La rappresentanza dei lavoratori in azienda tra storia e attualità, in Lavoro e previdenza oggi, 1994, II.

- titolarità da parte dell'organismo rappresentativo di un semplice potere di controllo o di un vero e proprio potere di contrattazione;
- conflitto concorso fra i vari livelli contrattuali e quindi fra regolamentazione fatta dal sindacato centrale e regolamentazione fatta dall'organismo attraverso la stipulazione di accordi aziendali;
- estensione della validità degli accordi stipulati dall'organismo nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda.

### 5.1. *Le commissioni interne.*<sup>15</sup>

Con il patto Buozzi-Mazzini, siglato fra la Confederazione dei lavoratori dell'industria e la Confederazione degli industriali in data 2 settembre 1943, furono reintrodotte all'interno del campo delle relazioni industriali, le Commissioni interne soppresse durante il regime fascista, dotandole di poteri di contrattazione collettiva aziendale.

Con l'accordo del 7 agosto 1947, le Commissioni interne vennero private del potere contrattuale<sup>10</sup>. Questo accordo venne rinnovato l'8 maggio 1953 e il 18 aprile 1966, procedendo ad una ulteriore riduzione dei compiti e dei poteri di questo organismo.

Questo organismo rappresentativo riuscì ad imporsi solamente nel settore industriale.

La costituzione della Commissione era affidata a gruppi di lavoratori se veniva costituita per la prima volta oppure se era scaduto il suo mandato. Nel caso in cui le elezioni avvenissero prima

---

<sup>15</sup> sito [www.uil.it](http://www.uil.it)

<sup>10</sup> [...] intervenire presso la direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative [...]. articolo estratto dall' accordo del 7 agosto 1947.

della scadenza del mandato, era la stessa Commissione a provvedere alla sua costituzione.

La consultazione elettorale si svolgeva secondo il sistema proporzionale, con voto diretto e segreto. Candidato poteva essere qualunque lavoratore con anzianità di servizio non inferiore a 9 mesi ed un'età non inferiore a 18 anni.

Nonostante il divieto contenuto nell'accordo del 1947, la Commissione interna continuò a svolgere compiti di natura contrattuale.

La necessità di tutelare i lavoratori nei luoghi di lavoro portarono perciò le Commissioni a contravvenire al divieto di contrattare all'interno dell'azienda.

Verso la fine degli anni '60, l'incapacità delle Commissioni interne di fungere da organismo partecipativo, determinò il loro declino.

## 5.2. *I consigli di fabbrica.*<sup>16</sup>

Alla fine degli anni '60 si assistette alla comparsa di nuovi organismi di rappresentanza dei lavoratori all'interno della realtà aziendale. Erano questi i Delegati.

Il sistema di relazioni industriali in cui si collocarono questi organismi era basato sui rapporti di forza. La necessità di dare voce alle istanze della base non più validamente rappresentate dagli organismi esistenti, portò alla genesi di questi nuovi attori della contrattazione aziendale.

Nacquero inizialmente in forma non coordinata e si posero in forte contrapposizione polemica con le organizzazioni sindacali.

Ogni delegato rappresentava all'interno del Consiglio di fabbrica il reparto o il gruppo omogeneo di provenienza.

---

<sup>16</sup> sito [www.uil.it](http://www.uil.it)

Questi nuovi organismi trattavamo su tutti gli aspetti della vita in azienda. Tutto poteva essere ridiscusso con il datore di lavoro, non vi erano riserve per nessun livello contrattuale.<sup>17</sup>

Questi organismi furono però progressivamente riassorbiti all'interno delle organizzazioni sindacali. Il processo descritto innanzi, ebbe inizio già alla fine del 1969 e si consolidò con il patto federativo del 1972 fra CGIL, CISL e UIL, nel quale i Consigli di fabbrica vennero riconosciuti come essere "l'istanza sindacale di base con poteri di contrattazione sui posti di lavoro".<sup>18</sup>

La successiva rottura del patto federativo, provocò il declino di questi organismi, vessati ormai da troppa burocratizzazione, privi della capacità di interpretare e fronteggiare i cambiamenti dei processi produttivi e delle necessità di rappresentazione delle categorie professionali e incapaci di estendere la propria tutela a tutti i lavoratori.

### *5.3. Le rappresentanze sindacali aziendali.*<sup>19</sup>

L'articolo 19 della Legge n. 300 del 1970, nella sua primaria formulazione, prevedeva che le Rappresentanze sindacali aziendali potessero essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale oppure all'interno delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati all'interno dell'unità produttiva.

Questa norma dà spazio al sindacato esclusivamente aziendale, estraneo alla tradizione sindacale italiana contrassegnata dall'esperienza confederale.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Massimo Viceconte, ultima opera citata.

<sup>18</sup> cfr. patto federativo 3 luglio 1972

<sup>19</sup> sito [www.uil.it](http://www.uil.it)

<sup>20</sup> Giuseppe Santoro Passatelli, Prospettive di riforma della rappresentanza sindacale nel lavoro privato, in ADL, 1999.

L'addittivo della maggiore rappresentatività è venuto a cadere nel 1995 ad opera di un referendum popolare. Il vincolo rimasto è quello concernente la firma di un contratto collettivo applicato all'interno dell'unità produttiva.

La firma non si deve ridurre ad una mera accettazione di un contratto, l'organizzazione sindacale deve essere coinvolta nelle trattative atte a stipulare l'accordo.<sup>21</sup>

La Rappresentanza sindacale aziendale è soggetta ad una doppia legittimazione, una da parte dei lavoratori ed una da parte del sindacato. L'organismo nasce per iniziativa dei lavoratori dell'unità aziendale ma ciò non è sufficiente, perché per essere inquadrato nella fattispecie tipica dell'articolo 19, deve ottenere il riconoscimento da parte di un'organizzazione sindacale firmataria di un contratto collettivo applicato all'interno dell'azienda.

La norma in esame non pone indicazioni sulle procedure atte a costituire la Rappresentanza sindacale aziendale. Non vi sono nemmeno indicazioni relative alla struttura organizzativa che essa deve possedere.

Data tale carenza si possono venire a configurare organismi alquanto eterogenei per quanto riguarda la loro conformazione strutturale.

L'applicazione di questo articolo provocato ha la frammentazione della rappresentanza sindacale in azienda, che, da un lato, non ha giovato ai lavoratori e dall'altro ha creato una situazione di incertezza, in quanto manca chiarezza su chi sia effettivamente l'interlocutore del datore di lavoro. Tale situazione di

---

<sup>21</sup> sulla base dell'orientamento che interpreta la nozione di contratti collettivi nel senso più ampio, ricomprendendovi ogni espressione dell'autonomia collettiva, con la quale sia stato regolato un aspetto della vita aziendale, viene compreso nella nozione di contratto collettivo propria dell'articolo 19 dello S.L. anche il contratto gestionale. (Pret. Milano 11/01/97, in D&L 1997, 259, n. FRANCESCHINIS; Pret. Milano 12/11/96, in Orientamenti 1997, I, 28, n. MORONE; contra: Pret. Milano 31/01/96, ivi 1996, I, 13).

indeterminatezza ha consentito che venissero stipulati accordi separati, raggiunti molto probabilmente con le sigle sindacali più disponibili nei confronti delle richieste del datore di lavoro.<sup>22</sup>

#### *5.4. Le rappresentanze sindacali unitarie.*<sup>23</sup>

L'introduzione delle Rappresentanze sindacali unitarie la si deve all'Intesa Quadro tra CGIL, CISL e UIL del 1° marzo 1991.<sup>24</sup>

Il recepimento delle R.S.U. da parte del Governo per il settore pubblico e da parte della Confindustria per il settore privato, fu effettuato con la firma del Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993. Successivamente fra dicembre '93 e settembre '94, le R.S.U. furono introdotte in tutti i settori produttivi per mezzo di quattro accordi interconfederali, seguiti essi stessi da una serie di accordi attuativi di categoria.

Le R.S.U. presenti nel settore privato sono di origine pattizia e composte per due terzi da componenti eletti e per un terzo<sup>25</sup> da componenti di designazione sindacale.

Nel settore del pubblico impiego le R.S.U. hanno un'origine legislativa e sono composte interamente da membri eletti.

---

<sup>22</sup> Stefano Chiusolo, relazione presentata al convegno "Prima del giudice unico: bilancio e prospettive della giurisprudenza del lavoro a Milano – I rapporti collettivi" organizzato dal Centro Studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano, svoltosi a Milano il 24/01/01.

<sup>23</sup> Le rappresentanze sindacali unitarie dal sito [www.uil.it](http://www.uil.it)

<sup>24</sup> Mentre la disciplina dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori riconosce cittadinanza a ogni sindacato che stipuli un contratto applicato all'interno dell'unità produttiva, quella contenuta nell'accordo interconfederale privilegia i sindacati confederali e quelli nazionali non lasciando spazio al sindacato esclusivamente aziendale. Giuseppe Santoro Passatelli, Prospettive di riforma della rappresentanza sindacale nel lavoro privato, in ADL, 1999.

<sup>25</sup> la legittimità costituzionale della clausola del terzo è fuori discussione in quanto contenuta in un atto di autonomia privata, potrebbe sollevare dubbi riguardo la sua legittimità nel caso in cui fosse contenuta in una norma di legge per violazione dell'articolo 3 della Costituzione; Giuseppe Santoro Passatelli, Prospettive di riforma della rappresentanza sindacale nel lavoro privato, in ADL 1999, pag. 37

Le R.S.U. sono titolari, congiuntamente alle strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nell'unità produttiva, della contrattazione di secondo livello. Rappresentano la totalità dei lavoratori e perciò si differenziano dalle R.S.A., deputate a rappresentare solamente i lavoratori iscritti.

Il modello di relazioni industriali in cui si collocano le R.S.U., è caratterizzato dal riconoscimento reciproco degli attori delle relazioni industriali e sulla regolamentazione delle procedure. Inoltre si è affermata la supremazia del concetto di sindacato-associazione.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria si presenta come un organismo unico. Ciò la differenzia dai Consigli di Fabbrica e dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Organismo unico in quanto: è valido per tutte le realtà lavorative e per tutti i settori produttivi; è costituita da un unico canale elettivo ed è espressa e legittimata dal voto diretto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali; esercita poteri contrattuali, di consultazione e di partecipazione di tipo elettivo.

Si può costituire una Rappresentanza Sindacale Unitaria in tutte le unità produttive e nelle amministrazioni in cui siano occupati più di 15 dipendenti.

L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta, congiuntamente o disgiuntamente, dalle:

- associazioni sindacali firmatarie degli accordi istitutivi delle R.S.U.;
- associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nella unità produttiva od amministrativa;
- da altre forme associative dei lavoratori, purché formalmente costituite.

A partire dai successivi rinnovi, anche la R.S.U. uscente può assumere l'iniziativa di indire le elezioni.

La R.S.U è titolare della contrattazione di secondo livello, come previsto dal protocollo d'intesa firmato dalle parti sociali nel luglio del 1993. Alla funzione contrattuale si affiancano funzioni di controllo, gestionali, di verifica applicativa, di consultazione, di esercizio dei diritti di informazione previsti dalla legge e dai contratti.

Nelle intenzioni dei firmatari dell'accordo istitutivo delle R.S.U., si ravvisa chiaramente l'intenzione di introdurre all'interno del contesto aziendale un attore della contrattazione con caratteristiche di unitarietà, per invertire la tendenza alla frammentazione della rappresentanza propria della situazione innescata dall'applicazione dell'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori. Un unico organismo di rappresentanza dei lavoratori invece di una miriade di attori negoziali costituiti dai lavoratori. Un riordino per introdurre determinatezza e chiarezza nel contesto delle relazioni industriali aziendali.

Questo proposito insito nell'accordo istitutivo delle R.S.U., si è dovuto scontrare con le forti divisioni sindacali. Nuovi problemi hanno sostituito quelli vecchi. Dubbi sorgono in relazione alla questione riguardante i diritti sindacali. Nei confronti dell'esterno la titolarità di tali diritti è appannaggio della R.S.U. unitariamente considerata. Problemi nascono prendendo in considerazione la gestione dei diritti sopra enunciati, che può essere unitaria oppure di competenza di ciascun componente della R.S.U.<sup>26</sup>

Va rilevato che "l'accordo interconfederale non riesce a garantire in partenza l'obiettivo di realizzare, una rappresentanza effettivamente dotata di un titolo universalistico di legittimazione in quanto il contratto collettivo non è di per sé idoneo ad attribuire alle R.S.U. il potere di rappresentanza generale della collettività

---

<sup>26</sup> Stefano Chiusolo, ultima opera citata.

aziendale né ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali né ai fini della stipula del contratto collettivo con efficacia generale<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Giuseppe Santoro Passatelli, ultima opera citata.

**CAPITOLO 2**  
**APPLICABILITA' DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI.**

## 1. Contratto collettivo di diritto comune.

“Secondo una concezione risalente nel tempo e oggi dominante, l’interpretazione del contratto collettivo di lavoro deve essere operata mediante l’applicazione delle norme codicistiche di parte generale in materia di obbligazioni e contratti e, segnatamente, tramite il ricorso ai criteri ermeneutici indicati negli articoli 1362-1371 del Codice Civile.”<sup>28</sup>

La giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione qualifica il contratto collettivo postcorporativo come contratto di diritto comune, diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l’ordinamento giuridico e sottoposto alle disposizioni sui contratti in generale. Qualificazione questa effettuata nonostante siano riconosciute la “specificità dell’oggetto della contrattazione collettiva, la peculiare natura delle parti contraenti e delle finalità che con essa si perseguono rispetto ai comuni contratti tra parti private”<sup>29</sup>.

Essendo qualificato come contratto di diritto comune, il contratto collettivo “spiega dunque la propria efficacia soggettiva con esclusivo riguardo agli iscritti alle associazioni contraenti”<sup>30</sup>. Tale impostazione attraversa attualmente una crisi. Lo stesso ordinamento fornisce più di una indicazione relativa all’estensione dell’efficacia delle clausole contrattuali anche ai non iscritti.

Il ricorso ai criteri generali di interpretazione del contratto è comunemente ammesso nonostante le categorie civilistiche non spieghino in modo completo ed esaustivo “natura ed effetti di uno spontaneo fenomeno di normazione extrastatuale come il contratto collettivo che, in effetti, quantomeno nella sua tipicità sociale,

---

<sup>28</sup> cfr. Marco Biagi e Michele Tiraboschi, Interpretazione del contratto collettivo e relazioni industriali, in L’interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, Bancaria Editrice, pag.59.

<sup>29</sup> Cass., 6 maggio 1998, n. 4592.

<sup>30</sup> cfr. Giorgio Grezzi, Umberto Romagnoli, Il diritto sindacale quarta edizione, Zanichelli Bologna, pag. 137.

assume la fisionomia di comando astratto e generale, riferito a rapporti di serie, sociologicamente, se non giuridicamente, analogo alla legge.”<sup>31</sup>

Questa impostazione interpretativa rischia di non fornire un'analisi efficace di ciò che il contratto collettivo rappresenta nella realtà delle relazioni industriali.

Difficile appare ricostruire l'effettiva volontà dei contraenti considerato anche che in ambito di contrattazione collettiva prevale l'elemento relazione sull'elemento volontà.

L'interpretazione dovrebbe tenere conto dell'intreccio di rapporti fra i soggetti stipulanti.

Il criterio ermeneutico contenuto nell'articolo 1363 assume ben poco rilievo se si considera la complessità delle relazioni contrattuali che intercorrono fra gli attori del sistema di relazioni industriali. L'interpretazione complessiva delle clausole “non permette all'interprete di sviluppare un'indagine di diritto positivo sull'intera dinamica che regge il singolo rapporto obbligatorio”<sup>32</sup>.

## **2. Rapporti fra contratti collettivi di diverso livello<sup>33</sup>.**

Le prime forme di collegamento negoziale fra contratti collettivi di diverso livello, possono essere fatte risalire all'inizio degli anni sessanta con l'introduzione della contrattazione articolata.

I contratti nazionali contenevano clausole che rinviavano al contratto aziendale la regolamentazione di alcune materie. Al contratto nazionale veniva riconosciuta una funzione ordinante e

---

<sup>31</sup> cfr. Marco Biagi e Michele, ultima opera citata, pag. 60.

<sup>32</sup> cfr. Marco Biagi e Michele Tiraboschi, ultima opera citata.

<sup>33</sup> Luisa Galantino, Diritto Sindacale, G. Giappichelli editore, Torino VII edizione 1997.

prevalente rispetto al contratto aziendale al quale era assegnata una funzione di integrazione.

Questa forma di coordinamento saltò con l'avvento dell'autunno caldo sindacale del '68. A livello aziendale la contrattazione poteva riguardare qualunque materia già disciplinata dal contratto collettivo nazionale. Si fece strada la tesi che fra i contratti di livello differente non ci fosse nessun criterio di ordinamento gerarchico se non nei limiti stabiliti da clausole di collegamento tra i due contratti.<sup>34</sup>

Clausole di collegamento fra i livelli contrattuali sono state reintrodotte con il Protocollo d'Intesa del luglio '93.

Quelli che seguono sono i criteri elaborati da dottrina e giurisprudenza per risolvere la questione inerente il collegamento fra livelli contrattuali.

#### **Criterio di conservazione del trattamento più favorevole.**

Secondo questo orientamento adottato dalla giurisprudenza meno recente della Cassazione e da parte della dottrina, il contratto collettivo di livello inferiore non può derogare *in pejus* il contratto collettivo di categoria.

Il principio di favore nei confronti del lavoratore contenuto nell'articolo 2077 c.c., è preso a base di questo orientamento.

Con la fine degli anni sessanta la Suprema Corte muta orientamento per due serie di ragioni. La Cassazione sostiene che il principio contenuto nell'articolo 2077 c.c. è applicabile ai rapporti fra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro e non ai rapporti fra contratti collettivi di diverso livello. Inoltre il principio di favore verso il lavoratore non è applicabile al di fuori

---

<sup>34</sup> Giuseppe Santoro Passarelli, Funzione paralegislative, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune, in L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, Bancaria Editrice, pag. 137.

della fattispecie espressamente prevista dalla normativa vigente.

Tale mutato orientamento è condiviso dalla dottrina prevalente.

### **Criterio di gerarchia fra il contratto collettivo nazionale e il contratto collettivo aziendale.**

Il contratto collettivo aziendale è subordinato al contratto collettivo nazionale, quest'ultimo può quindi limitare il potere regolamentativo del contratto di livello inferiore. Il contratto di livello superiore può indicare le materie riservate alla contrattazione aziendale e può vietare pure deroghe alla contrattazione nazionale, anche se *in melius*, da parte del contratto aziendale.

Questa teoria si poggia sulla ricostruzione in termini giuridici della struttura del sindacato. Il livello inferiore è gerarchicamente subordinato al livello superiore.

La giurisprudenza della Suprema Corte ricava questo criterio di subordinazione dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori nella sua prima formulazione, o lo ritiene semplicemente presupposto.

La dottrina fa riferimento alla teoria del mandato discendente, in quanto l'adesione delle associazioni sindacali di grado inferiore a quelle di grado superiore implica che le prime conferiscono un mandato a contrarre alle seconde.

### **Teoria della prevalenza del contratto aziendale sul contratto nazionale.**

Il contratto aziendale può derogare *in pejus* il contratto nazionale.

In giurisprudenza questa teoria poggia le sue basi sul principio della revocabilità del mandato sindacale. La Cassazione sostiene che “opera nella indicata ipotesi con tutta la sua forza il principio della libera volontà delle parti contraenti, le quali attraverso un’implicita revoca del mandato conferito alle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo, ritengono, in sede aziendale, di disciplinare in materia difforme dal contratto collettivo il rapporto contrattuale dei lavoratori che entrino a far parte dell’azienda”.<sup>35</sup>

La dottrina prende a base di questa teorizzazione la teoria del mandato ascendente. Ritiene cioè che le associazioni di livello inferiore nel conferire mandato alle associazioni di livello superiore, si riservino il potere di regolamentare in modo differente da quanto previsto nel contratto collettivo nazionale, i rapporti di lavoro presenti in azienda.

### **Critero della prevalenza del contratto *superveniens*.**

In questo caso a prevalere è sempre il contratto collettivo più recente.

Il contratto collettivo aziendale può derogare *in pejus* il contratto collettivo nazionale e viceversa.

Partendo dal presupposto che il contratto collettivo è un atto di autonomia privata la cui efficacia è quella tipica della contrattazione collettiva, non si possono applicare ad esso le norme contenute negli articoli 2077 c.c. (criterio di favore nei confronti del lavoratore) e 2113 c.c. (divieto di rinuncia ai diritti derivanti dalle disposizioni dei contratti collettivi).

Giurisprudenza e dottrina concordano nell’affermare che la contrattazione collettiva aziendale si pone su di un livello

---

<sup>35</sup> Cfr. Cass. 2 febbraio 1990, n. 710, in Foro it. Rep., 1990, voce Lavoro (contratto), 41.

concorrenziale con quella nazionale in quanto priva di limitazioni quantitative e qualitative.

### **Criterio di specialità.**

Secondo questo orientamento a prevalere è la fonte più prossima agli interessi contrattati.

In tale ottica il contratto aziendale prevale sul contratto nazionale.

A giudizio della Cassazione, perché possa operare questo criterio di collegamento fra i vari livelli contrattuali, vi deve essere un collegamento strutturale e funzionale fra contratto aziendale e contratto nazionale. Collegamento riscontrabile dall'analisi del rapporto che sussiste fra le varie associazioni sindacali coinvolte e fra i contratti collettivi presi in esame.

La prevalenza del livello inferiore non esclude il rispetto, secondo la Suprema Corte, dei principi che hanno ispirato la contrattazione nazionale (giustificazioni locali o particolari possono però motivare il non rispetto di questi principi).

Gran parte della dottrina è concorde con questo orientamento. Il diritto a contrarre a livello aziendale viene però subordinato alla rilevazione di un collegamento fra l'associazione di livello inferiore e l'associazione nazionale che ha stipulato il contratto collettivo.

Attualmente l'indirizzo giurisprudenziale prevalente (ampiamente accettato anche in campo dottrinale), ammette eventuali modifiche peggiorative da parte di una clausola collettiva successiva. Questo orientamento è nato dall'esigenza di non vincolare eccessivamente la contrattazione collettiva a valutazioni

superate da variazioni nell'organizzazione del lavoro, nel processo produttivo o nelle condizioni di lavoro.<sup>36</sup>

Le modifiche in *pejus* sono pacificamente ammesse tra contratti collettivi di diverso livello essendo attribuita ai due negozi pari dignità e pari forza.<sup>37</sup>

Una modifica derogatoria/peggiorativa è ammessa purché non siano toccati i cd diritti acquisiti<sup>38</sup> e purché gli attori della nuova contrattazione siano riferibili alle parti che hanno stipulato il contratto previgente.<sup>39</sup>

### **3. Efficacia del contratto collettivo aziendale.**

L'assenza di una compiuta disciplina legislativa inerente l'efficacia dei contratti collettivi aziendali, crea potenzialmente dei problemi inerenti all'applicabilità delle clausole contrattate alla totalità dei lavoratori presenti all'interno della struttura produttiva a cui il contratto si riferisce.

Dottrina e giurisprudenza non fanno proprio un orientamento unitario.

Quelle che seguono sono elaborazioni teoriche prodotte da dottrina e giurisprudenza per risolvere il problema dell'efficacia delle clausole contrattate a livello aziendale.

#### **Inscindibilità della regolazione collettiva.**

<sup>36</sup> A. Maresca, Diritti individuali del lavoratore e diritti del sindacato, in *Giornale di relazioni industriali*, 195.

<sup>37</sup> Gino Giugni, *Diritto sindacale*, Bari 1996, pag. 190 e segg.

<sup>38</sup> “[...]diritti soggettivi dei lavoratori stessi, insoddisfatti, ma ormai maturati, anche se non ancora esercitati, in quanto corrispondenti a fattispecie negoziali ormai definite e perfezionate.” Giorgio Ghezzi, Umberto Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Bologna 1997, pag. 195.

<sup>39</sup> Giorgio Ghezzi, Umberto Romagnoli, ultima opera citata.

La dottrina, per sostenere la generale efficacia del contratto collettivo aziendale, ha fatto spesso riferimento a questa tesi.

La questione dell'efficacia è stata risolta facendo riferimento al fatto che le materie regolamentate dalla contrattazione aziendale riguardano diritti indivisibili che non possono essere realizzati in modo diverso e separato per i vari portatori o gruppi di portatori.

L'organizzazione stessa del lavoro pregnata dalla presenza di correlazioni strette tra distinti adempimenti contrattuali dei lavoratori, avvalorata la tesi della indivisibilità della regolamentazione degli interessi contrattati.

### **La parità di trattamento.**

Il criterio di parità di trattamento, richiamato da dottrina e giurisprudenza, trova difficoltà ad imporsi.

Difficoltà nascono considerando il fatto che l'autonomia negoziale o l'esercizio dei poteri datoriali, incontrano limiti non uniformemente individuati. Altre difficoltà sono costituite dalla mancanza di un chiaro fondamento costituzionale teso a sostenere questa teorizzazione. Vengono presi in considerazione ora l'articolo 3, ora gli articoli 36 e 37 (regola di proporzionalità), ora l'articolo 41 secondo comma.

Problemi ulteriori nascono nel momento in cui il principio di parità deve essere applicato non per condizionare gli atti del datore, ma bensì per risolvere la questione derivante dal dissenso di un lavoratore. In questo caso la dottrina dubita sull'applicazione del principio di parità in quanto non adatto a costruire un collegamento fra autonomia collettiva e autonomia individuale.

## **Il divieto di discriminazione.**

Dottrina e giurisprudenza come fondamento dell'efficacia, richiamano il divieto di discriminazione sancito dagli articoli 15 e 16 della legge n. 300 del 1970.

Considerando che “il differente trattamento della prestazione di lavoro nell'impresa costituisce conseguenza dell'operare di un meccanismo giuridico di imputazione della disciplina collettiva, non certo pregiudizio causato dalla affiliazione o attività sindacale”<sup>40</sup>, il criterio proposto appare non utilizzabile ai fini della ricerca dei fondamenti dell'efficacia.

Come rilevato parlando del criterio di parità, i cambiamenti intervenuti nello scenario delle relazioni industriali, che hanno spostato l'attenzione sul dissenso del prestatore di lavoro, rendono marginale la questione del divieto di discriminazione nell'analisi dell'efficacia.

Le successive teorie nascono in un contesto di relazioni industriali in cui emerge il dissenso del prestatore di lavoro nei confronti di clausole collettive non sempre migliorative delle sue condizioni all'interno dell'unità produttiva. Emerge la contrapposizione fra interessi collettivi e interessi individuali o fra interessi di differenti gruppi di individui, questione che si viene ad affiancare a quella rappresentata dalla contrapposizione fra interessi del datore di lavoro e del sindacato. Le seguenti teorie cercano di fornire una soluzione al problema dell'efficacia alla luce del mutato scenario concernente le relazioni industriali.

## **Il rinvio della legge.**

---

<sup>40</sup> cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, p. 247.

Numerosi sono i casi di rinvio legale al contratto collettivo. L'atto normativo trasferisce ad un altro atto delle funzioni normative. Secondo parte della teoria tutto ciò qualifica l'atto collettivo come fonte e perciò lo rende dotato di efficacia generale.

L'analisi dei vari rinvii legislativi evidenzia però il fatto che il requisito dell'efficacia non è spesso necessario per perseguire le finalità proprie del legislatore.

### **Il soggetto stipulante.**

Parte degli autori, ha preso in considerazione le caratteristiche del soggetto stipulante per formulare una teorizzazione riguardante l'efficacia dei contratti collettivi.

In tale teorico ambito si pone l'attenzione prestata alla valorizzazione della volontà della maggioranza dei prestatori nell'azienda.

L'articolo 20 dello Statuto dei lavoratori, propone, secondo i fautori di questa teorizzazione, una prospettazione dell'assemblea tale da configurarla come ente distinto dai partecipanti e quasi formalmente autonomo.

“La regola di maggioranza segue la collegialità e non la soggettività giuridica che attiene ad un procedimento che abbia i requisiti minimi di una procedura collegiale”<sup>41</sup>.

Non appare però chiaro il passaggio fra soggettività e collegialità non pare però chiaro.

La prevalenza del volere della maggioranza nei confronti di minoranza e singoli non si pone in linea con i principi propri dell'ordinamento giuridico.

---

<sup>41</sup> cfr. B. Caruso, L'efficacia del contratto aziendale e il dissenso: la Cassazione “naviga a vista?”, in Riv. giur. lav., 1993, II, p. 89.

## **Il principio di effettività.**

In materia di efficacia la dottrina più innovativa utilizza il concetto di effettività. L'accordo fra le parti viene ritenuto effettivo quando pone soluzione al conflitto collettivo e gode della tacita rinuncia dei singoli ad opporvisi.

La ricerca di un fondamento giuridico al criterio di effettività, giunge a rinvenire lo stesso nel primo comma dell'articolo 39 della Costituzione. Le tesi fatte proprie da questo orientamento dottrinale trovano conferma nel testo dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, nella formulazione posteriore al referendum del 1993.

L'applicazione di questa teorizzazione ha come conseguenza l'applicazione di un criterio di composizione dei conflitti tipico dell'ordinamento sindacale all'interno dell'ordinamento statale.

Il contesto complessivo odierno rende però difficilmente configurabile l'applicazione all'ordinamento statale di caratteri tipicamente connaturati nell'ordinamento intersindacale in quanto ciò comporterebbe un sacrificio dell'interesse dei lavoratori, nonché un ampliamento esagerato e non accettabile del ruolo del datore di lavoro e pure un riconoscimento, non troppo chiaro, a favore di un ordinamento non separabile da quello statale.

## **La contrattazione come fonte fatto.**

La contrattazione collettiva, secondo questa posizione dottrinale, è dotata di efficacia generale, salvo il diritto del singolo di manifestare il suo dissenso, in quanto considerata come fatto normativo o come fonte fatto.

Il dissenso per essere operante deve riguardare l'applicazione della fonte nella sua totalità e non singoli atti provenienti da essa.

Per l'individuazione del contratto applicabile al singolo lavoratore, secondo questa impostazione teorica, si fa riferimento al criterio selettivo della effettività.

Punto controverso di questa tesi dottrinale è il fatto che nonostante la contrattazione collettiva sia definita fonte, seppure atipica, venga lasciata la possibilità al lavoratore di dissentire e quindi di rifiutare l'applicazione al suo contratto di lavoro delle norme contenute nel contratto collettivo.

Altro problema lo si rileva considerando che il sistema delle fonti nel nostro ordinamento è chiuso. "Parlare di fonte tipica pone formidabili problemi di configurazione giuridica della stessa, come tale e nei rapporti con le fonti tipiche"<sup>42</sup>.

"Attualmente l'orientamento prevalente ritiene che il contratto collettivo aziendale sia vincolante nei confronti di tutti i lavoratori dell'impresa, a prescindere dalla loro affiliazione sindacale alle associazioni sindacali, solo quando esso abbia valore acquisitivo, ovvero migliorativo."<sup>43</sup>

#### **4. Il contratto collettivo gestionale.**

Dal dopoguerra in poi il contratto collettivo, accanto alle funzioni tradizionali, ha assunto quella di concorrere all'organizzazione del lavoro e in particolare, alla gestione delle vicende e delle crisi aziendali ed i relativi problemi dell'occupazione.

---

<sup>42</sup> Cfr. Andrea Lassandari, ultima opera citata, pag. 264.

<sup>43</sup> a cura di Salvatore Trifirò, Giacinto Favalli e Francesco Rotondi, Le soluzioni dell'esperto, Conflittualità fra contratti collettivi di diverso livello, in Diritto & pratica del lavoro, n. 14/2000.

A partire dalla fine degli anni '70, il contratto collettivo ha subito una profonda trasformazione funzionale. La profonda crisi recessiva nel mondo economico e produttivo fece sì che il sindacato si trovò dinanzi la necessità di cogestire i processi di riconversione industriale e di partecipare alla definizione degli obiettivi strategici aziendali sotto il profilo occupazionale. Le spinte rivendicative del sindacato subirono una battuta d'arresto in quanto il bene primario da tutelare in un tale contesto economico divenne la conservazione del posto di lavoro. Per fare ciò il contratto collettivo abbandonò il suo contenuto esclusivamente acquisitivo.

“Il contratto collettivo, specialmente di livello aziendale, è divenuto così distributivo di sacrifici per tutti i lavoratori, derogando *in peius* rispetto a precedenti e consolidati standard garantistici.”<sup>44</sup>

Una minore tutela del lavoratore dipesa dalla necessità di salvaguardare il livello occupazionale minacciato dagli effetti della crisi economica e produttiva.

Accanto alla negoziazione collettiva di clausole migliorative della condizione dei lavoratori, si è venuta a concretizzare una negoziazione collettiva con il compito di gestire le crisi aziendali. La novità si concretizza nel sacrificio di posizioni individuali dei lavoratori, necessario per perseguire il mantenimento dell'occupazione.

Viene introdotta una procedimentalizzazione dei poteri datoriali di risoluzione della crisi aziendale. Il datore di lavoro deve cioè, per utilizzare determinati poteri, rispettare un procedimento. Quest'ultimo diviene necessario per dotare di efficacia l'esercizio dei poteri datoriali. Le rappresentanze sindacali possono così condizionare e controllare i poteri amministrativi del datore di lavoro.

---

<sup>44</sup> cfr. A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro*, commentario diretto da Franco Carinci, I Le fonti, Il diritto sindacale, a cura di C. Zoli, UTET.

Per quanto concerne la problematica giuridica della disponibilità collettiva dei diritti individuali, si assiste ad una legittimazione della derogabilità *in peius* , da parte del contratto collettivo gestionale, delle clausole derivate da una precedente tornata contrattuale, sia essa collettiva o individuale. Si prospetta pure la possibilità di rimuovere diritti quesiti di origine contrattuale.

Altra problematica giuridica riguarda l'efficacia soggettiva dei contratti gestionali nei confronti dei lavoratori dissenzienti. A tal proposito è sentita la necessità di rafforzare l'ambito di efficacia anche tramite un intervento legislativo. I contratti aziendali di gestione della crisi, caratterizzati da una mediazione fra i lavoratori, richiedono una efficacia generalizzata anche in presenza di posizioni di dissenso nei confronti delle clausole contrattate.

**CAPITOLO 3**  
**IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA.**

## **1. Situazione esistente prima del protocollo del luglio '93.**

In Italia la contrattazione aziendale ha conosciuto varie fasi, caratterizzate da un diverso peso assegnato alla contrattazione di secondo livello.<sup>45</sup>

All'alba del Protocollo del luglio '93, la situazione economica non era delle migliori e in ambito di contrattazione collettiva aziendale, la situazione che si presentava era caratterizzata da una certa confusione riguardante i soggetti titolari della contrattazione in azienda.

A causa dell'applicazione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, all'interno della realtà aziendale esisteva una rappresentanza dei lavoratori frammentata e divisa. Ciò creava problemi sia per i lavoratori e sia per i datori di lavoro. Da un lato una rappresentanza divisa non poteva tutelare adeguatamente gli interessi dei prestatori di lavoro, dall'altro non era agevole l'individuazione dell'attore negoziale con cui portare avanti una trattativa, fatto questo che aveva negative ricadute ,dal punto di vista reddituale ,per l'azienda.

## **2. Il Protocollo d'intesa del luglio '93.**

La struttura della contrattazione collettiva italiana è contenuta nel protocollo d'intesa sottoscritto dalle parti sociali<sup>46</sup> in data 23 luglio 1993<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Vedi il capitolo 2, paragrafo 1.

<sup>46</sup> Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Intersind, Asap, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Assicredito, Cispel, Confetra, Federazione Terziario Avanzato, Lega Cooperative, Confcooperative, Cna, Casa, Clai, Confartigianato, Unci, Agci, Ania, Acri, Cida, Unionquadri, Conferquadri, Confedir, Confail, Italquadri.

<sup>47</sup> La sottoscrizione è avvenuta dopo la consultazione dei lavoratori da parte di Cgil, Cisl e Uil; secondo i dati confederali, solo il 37,3% degli aventi diritto partecipò alle votazioni; votarono a favore il 67,05% dei partecipanti alla consultazione.

I livelli contrattuali individuati dal protocollo sono due<sup>48</sup>:

- contratto collettivo nazionale di categoria (primo livello)
- contratto collettivo aziendale o alternativamente territoriale, dove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori (secondo livello).

Dalla lettura dell'articolo 1 del protocollo queste sono le prime considerazioni che si possono trarre. Un parere differente<sup>49</sup> sulla struttura della contrattazione così come sopra delineata, ravvisa l'esistenza di tre livelli di contrattazione e non di due come comunemente si afferma. Al di sopra dei due livelli sopra indicati, esisterebbe un livello di contrattazione confederale tra sindacati, governo, e associazioni padronali che ha come obiettivi principali la definizione delle "regole del gioco" contrattuale e l'aggancio della contrattazione alla politica "dei redditi" del governo.<sup>50</sup>

Il primo livello contrattuale è diviso in due bienni. Il primo in cui viene definita la parte normativa del contratto e la parte retributiva per i primi due anni legata all'inflazione programmata e il secondo esclusivamente salariale che dovrebbe garantire il recupero dello scarto che vi può essere fra inflazione reale e inflazione programmata.

Il secondo livello contrattuale "riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del Ccnl"<sup>51</sup>. Il contratto aziendale ha il compito, dal punto di vista retributivo, di agganciare il salario corrisposto ai dipendenti, ai risultati della gestione. Compito del contratto nazionale di categoria e quello di definire le modalità e

---

<sup>48</sup> vedi articolo 1 Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

<sup>49</sup> Maurizio Scarpa, Atti del seminario nazionale sulla contrattazione, Cormons 3-4 aprile 1998, in Alternativa sindacale.

<sup>50</sup> La definizione dei livelli salariali viene deciso in ultima istanza a maggio e a settembre dal governo attraverso il Dpef e la Legge finanziaria.

<sup>51</sup> articolo 3 del Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

gli ambiti di applicazione previsti per la contrattazione aziendale o territoriale, nonché la tempistica<sup>52</sup> e le materie.

“Alla contrattazione nazionale biennale spetta una funzione di recupero della diminuzione del potere d’acquisto dei salari causata dall’eventuale scarto tra l’inflazione programmata e l’inflazione reale del biennio precedente, spetta alla contrattazione aziendale quadriennale il riparto tra capitale e lavoro degli eventuali margini di guadagno conseguiti.”<sup>53</sup>

L’analisi del protocollo rivela l’esistenza del sistema già noto dei raccordi oggettivi fra i due livelli contrattuali.<sup>54</sup> Sono presenti sia le clausole di rinvio (nate con la contrattazione articolata dell’inizio del decennio ’60<sup>55</sup>), sia quella di specializzazione (contenuta già nel Protocollo Scotti del gennaio 1983<sup>56</sup>).

La presenza simultanea dei due tipi di clausole parrebbe priva di una spiegazione logica in quanto le clausole di rinvio sembrerebbero di per sé esaustive e quindi non apparirebbe necessaria l’introduzione di una clausola di specializzazione. Una spiegazione di questa copresenza può essere ricercata tenendo conto della storia di queste clausole. Le clausole di rinvio erano divenute meramente tralattizie, obsolete ed inefficaci, ciò rese necessario l’introduzione della clausola di specializzazione<sup>57</sup>. L’introduzione di questo nuovo tipo di clausola doveva impedire che la contrattazione aziendale si riducesse ad una semplice trattativa a sommatoria.

---

<sup>52</sup> Vige il principio dell’autonomia dei cicli negoziali.

<sup>53</sup> cfr Giorgio Ghezzi, Umberto Romagnoli, *Il diritto sindacale*, quarta edizione, Zanichelli Bologna.

<sup>54</sup> Franco Carinci, *Commentario del Ccnl metalmeccanici dell’industria privata*, diretto da F. Carinci e B. Veneziani, IPSOA.

<sup>55</sup> vedi il Protocollo Intersid-Asap del 5 luglio 1962, punto II.3.

<sup>56</sup> la clausola di specializzazione contenuta nel protocollo del luglio ’93 è limitata alla materia retributiva e non ha valenza generale come quella contenuta nel protocollo Scotti.

<sup>57</sup> vedi Protocollo Scotti.

Alla copresenza dei due tipi di clausole, propria del Protocollo d'intesa del 1993, può essere data un'interpretazione tecnico-giuridica<sup>58</sup>. La clausola di rinvio assume l'aspetto di regola principale, mentre la clausola di specializzazione assurge al ruolo di regola sussidiaria. Compito delle clausole di rinvio è quello di individuare materie e voci prioritarie da trattare in sede di contrattazione aziendale, debitamente assistite da obblighi a trattare a carico dei datori. La presenza della clausola di specializzazione dovrebbe impedire che a livello aziendale si abbiano delle trattative cumulative<sup>59</sup> su materie e istituti retributivi propri del Ccnl.

Oltre ai raccordi oggettivi, il Protocollo contiene dei raccordi soggettivi<sup>60</sup> fra agenti contrattuali (rispettivamente a livello di categoria e a livello aziendale). Non viene fatta menzione degli agenti contrattuali di categoria, dando per scontato che questi siano parte delle tre confederazioni sindacali firmatarie normalmente del Ccnl (Cgil, Cisl, Uil). Vengono nominati gli agenti aziendali, così facendo si ha il passaggio da una regolazione unilaterale delle R.S.U.<sup>61</sup>, ad una bilaterale, destinata a trovare ulteriore formalizzazione nell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

Oltre ai raccordi sopra menzionati, si può rilevare l'esistenza di un raccordo funzionale; vi è un livello superiore destinato a difendere il salario reale ed un livello inferiore deputato a rendere partecipe il lavoratore dell'eventuale incremento di produttività e di redditività della realtà aziendale in cui presta la sua attività lavorativa.<sup>62</sup>

### *1.1 Contratto aziendale: tempistica e competenza.*

Il contratto collettivo decentrato (aziendale o territoriale), ha durata quadriennale. La contrattazione collettiva nazionale stabilisce

<sup>58</sup> Franco Carinci, ultima opera citata.

<sup>59</sup> trattative che si baserebbero sui rapporti di forza a livello aziendale

<sup>60</sup> Franco Carinci, ultima opera citata.

<sup>61</sup> regolamentazione unilaterale propria dell'intesa quadro CGIL-CISL-UIL del 1° marzo 1991.

<sup>62</sup> Franco Carinci, ultima opera citata.

la tempistica della contrattazione di secondo livello, cioè la sequenza fra contrattazione di primo e secondo livello. L'unico principio da rispettare nella fissazione dei termini temporali della contrattazione è quello dell'autonomia dei cicli negoziali.<sup>63</sup>

La contrattazione aziendale, come si potrebbe invece evincere da una prima lettura superficiale del Protocollo, non è una vicenda istantanea. Ciò lo si può dedurre considerando che “le parti [...] svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai c.c.n.l., dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione”.<sup>64</sup>

La contrattazione aziendale effettivamente sottoposta ad una rigida regolamentazione inerente la tempistica e le materie da trattare (clausola di specializzazione esaminata sopra), è quella finalizzata alla determinazione della componente retributiva agganciata all'andamento produttivo e reddituale dell'azienda.

La componente retributiva aziendale può riguardare solamente “materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l.” e deve essere strettamente correlata “ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività. che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”.

<sup>63</sup> articolo 3 Protocollo d'intesa luglio 1993.

<sup>64</sup> cfr articolo 3, comma 5, Protocollo d'intesa sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

L'intenzione desumibile dalla parte del Protocollo che regola la parte retributiva del contratto aziendale è chiaramente quella di permettere al fattore lavoro di partecipare agli incrementi di produttività e di redditività di cui beneficia l'azienda. Tutto ciò si inserisce in un progetto di miglioramento delle relazioni collettive a livello aziendale. Il modello a cui tende il Protocollo è di tipo partecipativo. L'intenzione è di rendere le relazioni collettive più informate, responsabili e cooperative. Tutto ciò è desumibile anche dalla metodologia prefigurata nel Protocollo per la contrattazione collettiva: "Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi..., le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività".

### **3. Situazione attuale.**

L'analisi della situazione attuale evidenzia il fatto che l'applicazione del Protocollo del luglio '93, non ha consentito la piena tutela dei lavoratori. Dall'ambito della contrattazione aziendale resta esclusa un'ampia fetta di prestatori di lavoro.

Nelle piccole imprese non viene fatta contrattazione aziendale, nella maggioranza dei casi. Le retribuzioni non vengono perciò agganciate all'andamento economico dell'unità produttiva. Gli imprenditori si limitano ad elargire premi seguendo dei criteri personali.

La contrattazione integrativa viene fatta sostanzialmente nelle imprese medio-grandi, cioè là dove la si faceva anche prima dell'avvento del Protocollo d'intesa.

Il 50% dei lavoratori del settore metalmeccanico beneficia di un contratto aziendale, mentre se si considera l'intero settore privato, la percentuale di lavoratori con contratto aziendale decresce attestandosi sul 33% circa.<sup>65</sup>

L'impossibilità di estendere la contrattazione collettiva decentrata a tutto il settore privato ha generato una situazione di discriminazione di alcuni lavoratori. Alcuni prestatori di lavoro beneficiano di un miglioramento della loro situazione dovuta alla possibilità di contrattare con il padronato migliori condizioni di lavoro. La maggioranza dei lavoratori invece presta la sua opera in assenza di una effettiva tutela a livello micro.

A livello di piccola impresa non esistono ancora delle relazioni industriali mature. Il datore di lavoro vede spesso con diffidenza l'intervento limitante del sindacato all'interno della sua azienda. Il fattore lavoro non è percepito come elemento di competitività da valorizzare. Tutto ciò va a discapito della sicurezza e tutela dei prestatori di lavoro. Questi ultimi non divengono parte viva del processo aziendale, come potrebbero essere invece se inseriti in un modello partecipativo atto a valorizzare e premiare il loro operato. Vi è quindi uno svantaggio pure per l'imprenditore che non sfrutta pienamente le potenzialità del fattore lavoro.

Altro problema emergente dall'analisi della situazione della contrattazione collettiva aziendale si concretizza nella mancanza di una effettiva coordinazione temporale fra livelli contrattuali differenti. La successione temporale contratto nazionale e contratto aziendale non avviene sempre, anzi in alcuni casi si assiste quasi ad un rovesciamento della normale successione temporale.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> dati forniti da Cesare Damiano ,membro della Segreteria regionale della CGIL, durante la conferenza "Le relazioni sindacali tra globalizzazione e localismi" tenutasi il 04/05/01, a Venezia presso l'auditorium Santa Margherita.

<sup>66</sup> Ylenia Franciosi, Tendenze evolutive della contrattazione aziendale nel settore alimentare: una verifica empirica del protocollo del 1993, in Diritto delle relazioni

Si assiste ad una sovrapposizione dei livelli che diviene fonte di conflittualità e di contrapposizioni rilevabili nella gestione del sistema di relazioni industriali.

La non corretta successione temporale fra contratti collettivi di diverso livello crea inoltre un altro effetto. I contratti decentrati rischiano di non beneficiare delle nuove clausole stabilite a livello nazionale. Ciò che viene delegato dal livello nazionale a quello aziendale rischia di essere regolato dopo molto tempo, con il rischio che un mutare della situazione contingente finisca per rendere obsolete le clausole dotate di attualità nel momento della loro formulazione a livello di contrattazione nazionale.

La situazione attuale necessita di alcuni correttivi che permettano alla contrattazione aziendale di svilupparsi e fornire vantaggi sostanziali per i lavoratori e per i datori di lavoro.

#### **4. Prospettive di riforma del Protocollo.**

Da più parti giungono spinte per effettuare una modifica del protocollo di intesa del luglio '93. Il contesto in cui nacque, caratterizzato da una situazione di crisi economica, è mutato. Il sistema di relazioni industriali introdotto nel luglio '93 opera attualmente in un contesto differente rispetto a quello esistente alla sua nascita.

Preso atto di questa mutata situazione, Confindustria preme per un abbandono del sistema di relazioni industriali previsto dal protocollo. Le spinte di Confindustria mirano ad una progressiva eliminazione del contratto nazionale.

Sul fronte politico, il centro-destra ha più volte indicato il contratto individuale come valida alternativa al sistema di relazioni

---

industriali, N.2-1999, pag.195.

industriali vigente. Ogni singolo lavoratore dovrebbe trattare personalmente con il datore di lavoro per definire i suoi doveri ed i suoi diritti all'interno della realtà aziendale.

Due proposte, quelle sopra esposte, pericolose per i lavoratori, in quanto incapaci di garantire un'effettiva tutela del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro.

Per garantire un'effettiva tutela del lavoratore è necessario mantenere i due livelli contrattuali ed aumentare il numero di lavoratori che possono beneficiare di un contratto collettivo di secondo livello.

Una soluzione per evitare che si presenti una situazione di sottotutela può essere la seguente: per garantire un contratto di secondo livello anche a chi non riesce a stipularlo in azienda (questo è il caso di quasi tutte le aziende medio-piccole), può essere prevista la stipula di un contratto collettivo territoriale che abbracci una determinata zona<sup>67</sup>.

Problema che risulta attualmente irrisolto è quello dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale. Il Protocollo stesso contiene al suo interno l'auspicio che vi sia "un intervento legislativo finalizzato alla generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori"<sup>68</sup>. E' auspicabile quindi un intervento legislativo che possa eliminare questo problema.

Prendendo in considerazione entrambi i livelli contrattuali, quella che segue potrebbe essere una valida prospettiva di riforma del Protocollo. Il contratto nazionale di categoria vale quattro anni dal punto di vista economico e normativo ma con una sequenza temporale di tre anni più uno; i primi tre anni sono riservati alla

---

<sup>67</sup> soluzione prospettata dalla CGIL e fatta propria in più occasioni da Cesare Damiani, Segretario regionale del Veneto della CGIL.

<sup>68</sup> Cfr. Protocollo d'intesa luglio '93.

contrattazione aziendale, nel quarto anno, quando scatta automaticamente la sospensione della contrattazione aziendale si fanno due cose: un rinnovo di contratto con tempi adeguati alla complessità di un negoziato contrattuale che sempre di più si occuperà di normative, quindi di aspetti sui quali difficilmente si arriverà a concludere in poco tempo; sempre in quell'anno si affronta il problema di chi non ha fatto nel triennio precedente il contratto aziendale, il quale dovrà avere un'altra fonte di negoziato salariale.<sup>69</sup>

Una soluzione che permette di risolvere il problema del coordinamento temporale fra livelli contrattuali differenti e che propone di tutelare anche chi non ha avuto la possibilità all'interno della propria realtà aziendale di beneficiare di un contratto di secondo livello.

---

<sup>69</sup> Documento FIOM-CGIL, Come rinnovare il sistema contrattuale.

**CAPITOLO 4**  
**LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE.**

Per comprendere pienamente la situazione della contrattazione aziendale in Italia, vi è la necessità di analizzare alcuni contratti aziendali per poter estrapolare gli elementi che li compongono.

La qualità della contrattazione aziendale cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

Può essere evidenziata la presenza di contratti riferiti ad una singola unità produttiva o che coinvolgono tutte le imprese facenti parte di un gruppo. L'analisi che segue farà riferimento quasi esclusivamente ai contratti aziendali stipulati all'interno di singole unità aziendali.

L'attenzione verrà ora posta sui soggetti contrattuali, sul contenuto dei contratti e sulla loro funzione.

## **1. Soggetti contrattuali.**

L'analisi della contrattazione aziendale, così come si configura attualmente, evidenzia, dal punto di vista dei soggetti stipulanti, la seguente situazione: la stipulazione del contratto aziendale è opera, nella maggioranza dei casi, del datore di lavoro e della Rappresentanza Sindacale Unitaria assistita da una o più organizzazioni sindacali di categoria territoriale. Anche il datore di lavoro è spesso assistito dalla propria associazione di appartenenza.

Nella realtà contrattuale, al di là del caso più comune sopra evidenziato, esistono dei casi in cui in rappresentanza dei lavoratori si schierano altri soggetti: Rappresentanza Sindacale Aziendale, Consiglio di Fabbrica o addirittura, considerando alcune piccole aziende, il solo delegato.

Esistono dei casi in cui la contrattazione viene effettuata direttamente dall'associazione sindacale territoriale. In questi accordi non viene menzionata la partecipazione alle trattative di un

qualunque soggetto aziendale atto a rappresentare gli interessi dei lavoratori.

La situazione che si presenta non è perciò totalmente uniforme, a riprova che il Protocollo del luglio '93 non ha trovato una piena applicazione.

## **2. Contenuto dei contratti.**

### *a) Salario.*

L'elemento retributivo è presente in ogni contratto collettivo di secondo livello. In quasi tutti i contratti è l'argomento più compiutamente trattato.

Il contratto collettivo di secondo livello, così come previsto dal Protocollo del luglio '93, deve consentire l'aggancio della retribuzione all'andamento dell'azienda. Ciò viene effettuato corrispondendo ai dipendenti una maggiorazione retributiva, rispetto a quanto concordato in sede nazionale.

Questo elemento retributivo diviene veicolo per aumentare il senso di partecipazione del lavoratore alle dinamiche aziendali. La crescita dell'unità produttiva si ripercuote positivamente sulla busta paga del dipendente che si sente perciò partecipe di questo miglioramento.

Sostanzialmente, in linea generale, l'elemento retributivo concordato a livello aziendale si concretizza in un compenso fisso o variabile. Nella maggioranza delle realtà aziendali, vi è la presenza di entrambi gli elementi retributivi.

Impulso molto forte alla diffusione dei premi variabili è stato dato dal Protocollo d'intesa del luglio '93. Questi elementi retributivi hanno fatto la loro comparsa a partire dalla fine degli anni '80,

plasmati sul modello statunitense dei c.d. *gain* e *profit sharing*<sup>70</sup>; erano voci destinate a sostituire il cottimo, elemento retributivo presente nella contrattazione aziendale dal dopoguerra<sup>71</sup>.

L'esclusione dalla base imponibile a fini contributivi delle "erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati"<sup>72</sup>, effettuata nel corso del 1997, ha fornito un ulteriore impulso alla diffusione, in ambito di contrattazione aziendale, dei premi variabili.

Il premio di risultato (così viene nomato l'elemento variabile della retribuzione) viene calcolato prendendo a riferimento vari indicatori della situazione aziendale.

Il problema che si pone, riguarda l'individuazione di un corretto indice a cui agganciare la retribuzione variabile. Vi è la necessità di utilizzare parametri che siano in grado di concretizzare a livello retributivo l'effettivo andamento dell'azienda.

L'analisi dei casi concreti evidenzia l'utilizzo di diversi parametri. I più diffusi, sono correlati a determinati indicatori della produttività e della qualità della produzione aziendale o a elementi reddituali presenti nel bilancio di esercizio.

Presente in molti accordi è pure il parametro legato alla presenza del lavoratore all'interno dell'azienda<sup>73</sup>. Questo parametro

<sup>70</sup> Il *gain sharing* è un premio salariale connesso ad un miglioramento quantitativo e qualitativo della produzione aziendale; il *profit sharing* è un premio salariale agganciato al buon andamento economico dell'impresa.

<sup>71</sup> Andrea Lassandari, Il contratto collettivo aziendale e decentrato, Seminario giuridico della Università di Bologna CCVIII, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 2001.

<sup>72</sup> Art. 12, co. 4, lettera (e), Legge 30 aprile 1969, così come modificato dall'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 314 del 2 settembre 1997.

<sup>73</sup> Vedi accordo C.S.P. Prefabbricati S.p.A.

non è pacificamente accettato dalle organizzazioni sindacali. Un criterio definito ingiusto perché dannoso nei confronti del principio di solidarietà fra i lavoratori<sup>74</sup>. Un parametro che rischia di ripercuotersi negativamente sul lavoratore che per ragioni di salute non può essere presente sul posto di lavoro.<sup>75</sup>

Altro parametro presente in alcuni accordi, riguarda la soddisfazione del consumatore. Si lega così l'andamento retributivo a degli indici che esprimono la soddisfazione dell'utilizzatore dei prodotti fabbricati all'interno dell'azienda.

Lo spirito del Protocollo d'intesa del '93, incentrato su di una effettiva partecipazione dei lavoratori alla vita e alle decisioni aziendali si concretizza nella previsione della corresponsione a livello aziendale di un premio di risultato correlato all'andamento dell'azienda. Tale intento viene però contrastato dall'andamento delle scelte operate all'interno dell'azienda riguardanti la determinazione dei parametri da utilizzare e le informazioni da fornire ai lavoratori inerenti tali indici dell'andamento dell'impresa. Il problema si concretizza nel fatto che i parametri, presi a riferimento per la determinazione della quota variabile della retribuzione, sono spesso scelti unilateralmente dall'azienda. La comunicazione inerente i parametri utilizzati è spesso deficitaria e ciò non permette un'effettiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche della vita aziendale.

#### *b)Orari di lavoro.*

Dopo il premio di risultato, è il tema più trattato all'interno degli accordi aziendali.

<sup>74</sup> FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL del Trentino, Linee guida per la contrattazione aziendale, 2000.

<sup>75</sup>Ezio Casagrande, segretario generale Fiom-CGIL del Trentino, Luci e ombre della contrattazione aziendale dei metalmeccanici trentini.

La contrattazione in tema di orario può ridursi alla predisposizione di un calendario annuale delle ferie, alla regolamentazione dell'orario di lavoro all'interno dell'azienda, alla regolamentazione dello straordinario.

Va rilevato che ultimamente uno dei terreni più frequenti di contrattazione in azienda è la flessibilità degli orari e delle prestazioni<sup>76</sup>. Ciò dipende dalla pressione sempre maggiore operata dalle aziende per ottenere una crescente flessibilità di orari e prestazioni.

Flessibilità che può concretizzarsi con un aumento dell'orario previsto a livello nazionale, ovvero in un orario differenziato in entrata e in uscita, oppure nella previsione di prestazioni aggiuntive in momenti di alta stagionalità.

L'introduzione della flessibilità, provocando una variazione dell'orario, che si concretizza spesso in un aumento delle ore lavorate, può apparire come un trattamento peggiorativo delle condizioni dei dipendenti. Questa impostazione non è sicura nel momento in cui si consideri che una diversa distribuzione dell'orario, regolamentata e preordinata, può liberare il lavoratore da tempi morti, consente una migliore organizzazione del tempo libero, nelle fasi in cui l'orario normale non viene raggiunto, e valorizza la tensione e l'utilità della prestazione, nelle fasi in cui l'orario normale è scavalcato<sup>77</sup>.

Istituto disciplinato ultimamente in vari contratti aziendali è la Banca Ore prevista dall'Accordo ministeriale del 6 dicembre 1997.

### *c) La partecipazione.*

Questo tema è presente quasi esclusivamente negli accordi delle medie e grandi imprese. Si evidenzia così un'altra differenza

---

<sup>76</sup> Vedi accordo Getrab di Bari (la totalità del personale assunto con contratto part-time); accordo Zanussi (job-on-call).

<sup>77</sup> Andrea Lassandari, ultima opera citata.

dovuta alle dimensioni aziendali in ambito di contrattazione decentrata.

La partecipazione è ottenuta normalmente per mezzo di comitati o commissioni congiunte.

I contratti regolamentano i comitati e le commissioni determinando i soggetti che le compongono, i compiti che debbono svolgere, le modalità di convocazione e i tempi di lavoro.

I comitati e le commissioni svolgono però un ruolo prettamente consultivo e di studio e non vi è un raccordo immediato fra la loro attività e le decisioni maturate in azienda. Non è raro incontrare, analizzando la contrattazione aziendale, una clausola che riserva alle parti firmatarie dell'accordo l'esame in sede sindacale negoziale delle risultanze del lavoro della commissione o del comitato.

Novità che emerge dall'analisi degli accordi realizzati, seppure presente in un numero limitato di contratti, "è la partecipazione dei lavoratori al capitale d'impresa<sup>78</sup> e alla costituzione di Fondi Sanitari aziendali comunemente partecipati dai lavoratori e dalle imprese"<sup>79</sup>.

Una tendenza che può aumentare il sentimento partecipativo all'interno dell'azienda a vantaggio di lavoratori e datori di lavoro. Una prospettiva evolutiva che ben si connatura pure nello spirito partecipativo proprio di un sistema di relazioni industriali maturo, dove il dipendente diviene parte viva del tessuto aziendale.

Purtroppo troppi lavoratori rimangono esclusi dalle possibilità che offre un sistema partecipativo. Pochi sono gli accordi che contengono indicazioni riguardanti il modello partecipativo all'interno dell'azienda. Quasi tutti poi sono stipulati all'interno di realtà aziendali non piccole.

#### *d) Formazione e professionalità.*

---

<sup>78</sup> Vedi accordo Dalmine.

<sup>79</sup> Cfr. a cura di Giuseppe Farina, Indagine FIM sulla contrattazione aziendale, 2000.

Argomento che trova difficoltà ad essere affrontato in termini innovativi dalla contrattazione aziendale.

La discriminante della dimensione aziendale incide molto sulla trattazione di questo tema. Questo argomento è praticamente assente nei contratti aziendali stipulati nelle medie-piccole imprese.

Nonostante sia praticamente onnipresente negli accordi stipulati nelle aziende di grandi dimensioni, trova difficoltà a tradursi in impegni concreti ed esigibili negli accordi.

Formazione e professionalità sono spesso trattati congiuntamente dimostrando la stretta correlazione attribuita ai due argomenti a livello aziendale.

In tema di formazione, nelle grandi aziende cresce la consapevolezza di un ruolo attivo delle rappresentanze dei lavoratori sui percorsi formativi aziendali. Negli accordi stipulati si evidenzia il ricorso a commissioni paritetiche aziendali per trattare la materia in questione all'interno del complesso produttivo.

La reale partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori alla determinazione del processo formativo è migliorabile. Sono ancora pochi gli accordi che prevedono opportunità aggiuntive per rendere effettivo l'accesso ai percorsi anche individuali di formazione professionale.

Alla situazione attuale delle cose, escludendo pochi accordi, il diritto individuale alla formazione professionale stenta ad affermarsi.

In tema di professionalità e inquadramento, la lettura degli accordi stipulati permette di rilevare la presenza di clausole concernenti la previsione di verifiche congiunte.

Alcune innovative esperienze si inseriscono in un percorso di valorizzazione del ruolo della contrattazione e delle organizzazioni sindacali nella gestione della professionalità nelle aziende. Esperienze che prevedono il ridisegno concordato

dell'inquadramento aziendale sulla base di una nuova e più trasparente griglia di valutazione<sup>80</sup>.

Pochi però sono gli accordi che contengono previsioni come quella sopra menzionata.

*e)Altri temi trattati.*

Il tema della sicurezza viene trattato in alcuni casi. Attraverso il contratto aziendale vengono predisposti gli strumenti per rendere effettiva l'applicazione del d.lgs. 626/1994 inerente la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro.

Nei contratti è prevista la partecipazione dei lavoratori alle decisioni in materia di sicurezza. L'aspetto innovativo è costituito dalla previsione di momenti formativi per i lavoratori inerenti ai rischi presenti in azienda.

In alcuni casi è prevista pure l'istituzione di una commissione paritetica<sup>81</sup> abilitata a decidere su materie che concernono la sicurezza dei prestatori di lavoro in azienda.

In alcune aziende la contrattazione ha portato alla costituzione di fondi sanitari e assistenziali<sup>82</sup> alimentati dalle contribuzioni volontarie dei dipendenti e utilizzabili dai medesimi per le finalità per cui sono stati costituiti.

### **3. Funzione dei contratti.**

Innanzitutto, da una prima analisi della funzione del contratto aziendale, si può affermare che questa si concretizza nel

---

<sup>80</sup> Vedi accordo ABB.

<sup>81</sup> Vedi accordo Autogrill.

<sup>82</sup> Vedi accordo Nuovo Pignone.

miglioramento delle condizioni, specie dal punto di vista retributivo, dei prestatori di lavoro.<sup>83</sup>

Critiche a questa analisi, che focalizza la sua attenzione sui lavoratori destinatari del trattamento contrattuale, possono essere mosse prendendo in considerazione il fatto che le clausole contrattate a livello aziendale non sono sempre migliorative delle condizioni dei lavoratori.

Prendendo in considerazione il punto di vista del datore di lavoro, il contratto aziendale, in un contesto di relazioni industriali mature, assume importanza nella fase della programmazione produttiva. Diviene mezzo per migliorare la competitività aziendale. Funzione del contratto diviene quindi il miglioramento della competitività aziendale.

Dal punto di vista dell'associazione sindacale, al contratto potrebbe essere assegnata una funzione di tutela dei propri associati. Non pare però perorabile l'idea di una separazione fra tutela degli iscritti e dei non iscritti anche nel caso in cui sia direttamente l'associazione sindacale a contrattare in azienda al posto della rappresentanza aziendale.

Il soggetto che tratta per conto di tutti i lavoratori è interessato al controllo dell'intera offerta di lavoro e mediamente dell'intero mercato del lavoro all'interno dell'azienda. Si giunge così a rilevare una funzione di controllo del mercato del lavoro da assegnare al contratto collettivo aziendale.

Per comporre ad unità i vari punti di vista sin qui presentati, si può prendere in considerazione la funzione del contratto aziendale che si concretizza nella regolamentazione della organizzazione del lavoro di impresa. L'intervento dell'associazione sindacale nell'unilaterale determinazione organizzativa posta in essere dal datore di lavoro costituisce intervento atto a rendere effettivo il

---

<sup>83</sup> Il contratto aziendale viene comunemente qualificato come integrativo.

trattamento migliorativo sopra nominato. Il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro da parte del sindacato, diviene pure strumento attraverso cui il datore di lavoro può perseguire l'aumento della competitività aziendale. Il soggetto che agisce per conto dei dipendenti, attraverso la regolamentazione dell'organizzazione ottiene il controllo dell'offerta del lavoro nell'impresa.

Esaminando il contenuto della contrattazione aziendale appare chiara l'emersione di questo profilo funzionale appena descritto. Clausole concernenti l'orario di lavoro, l'inquadramento, la sicurezza nel luogo di lavoro, la retribuzione possono essere ricondotte tutte all'organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda.

**CAPITOLO 5**  
**DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO COMUNITARIO**

**IL CASO BOFROST**

## 1. La direttiva 94/45/CE e il suo recepimento nell'ordinamento tedesco.

Le prime normative comunitarie concernenti i diritti di informazione e consultazione furono emanate a metà degli anni settanta.

Inizialmente l'ambito di applicazione della normativa comunitaria in tema di diritti di informazione e consultazione era limitato a situazioni di crisi e trasformazioni aziendali e coinvolgeva solo la dimensione nazionale dell'impresa<sup>84</sup>.

L'ambito di applicazione della normativa comunitaria si è progressivamente esteso giungendo a comprendere situazioni ed interessi diversi. Il coinvolgimento si è esteso alla dimensione transnazionale dell'impresa ed alla sua struttura complessa e di gruppo.

La direttiva 94/45 si propone di migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori che prestano la loro attività nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitarie<sup>85</sup>.

La *ratio* della direttiva è quella di "apprestare, mediante diritti di informazione e consultazione, un *contre-rôle* sociale ai processi di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni, di controllo e di associazioni e, di conseguenza, di transazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese che si sviluppano nell'ambito del mercato interno, affinché le attività economiche si sviluppino armoniosamente; queste considerazioni si

---

<sup>84</sup> Dir. 75/129 e Dir. 77/187.

<sup>85</sup> Vedi art.1, n.1 direttiva 94/45.

sostanziano pertanto nella previsione di diritti fondamentali dei lavoratori”<sup>86</sup>.

Per migliorare il diritto all’informazione e alla consultazione dei lavoratori, è istituito un comitato aziendale o una procedura di informazione all’uopo necessaria in ogni impresa o gruppo di imprese di dimensione comunitaria<sup>87</sup>.

Sono definite imprese di dimensione comunitaria tutte quelle che impiegano almeno mille lavoratori negli Stati membri dell’Unione e almeno centocinquanta lavoratori in almeno due Stati membri<sup>88</sup>.

Per gruppo di imprese si intende l’insieme di imprese costituite da una controllante e dalle imprese da essa controllate<sup>89</sup>. La direttiva, ai fini della sua applicazione, definisce cosa si intende per impresa controllante<sup>90</sup>. Nel caso in cui un’impresa può esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa, a causa per esempio degli assetti proprietari, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano, ci troviamo di fronte ad un’impresa controllante. La normativa contiene delle ulteriori precisazioni inerenti alla possibilità di esercitare un’influenza dominante. Si è perciò in presenza di un’impresa dominante quando essa detenga la maggioranza del capitale sottoscritto dell’impresa controllata, ovvero disponga della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea, oppure possa nominare più della metà del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza di un’altra impresa.

Affinché il gruppo di imprese sia qualificato come gruppo comunitario, devono sussistere determinate condizioni indicate

---

<sup>86</sup> cfr. Gianni Arrigo, I diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori nell’ordinamento comunitario: “venti anni dopo”, Il diritto del lavoro – parte I, 1999.

<sup>87</sup> Art. 1, n. 2 direttiva 94/45/CE.

<sup>88</sup> Art. 2, n.1, lettera a), direttiva 94/45/CE.

<sup>89</sup> Art. 2, n.1, lettera b), direttiva 94/45/CE.

<sup>90</sup> Art. 3 direttiva 94/45.

precisamente nella direttiva<sup>91</sup>. Il gruppo deve impiegare almeno mille lavoratori negli Stati membri, almeno due imprese devono essere ubicate in Stati membri differenti e almeno due imprese, dislocate in Stati membri differenti, devono impiegare, ciascuna, centocinquanta lavoratori.

Responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari per permettere l'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione è la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie<sup>92</sup> ovvero almeno cento lavoratori, o loro rappresentanti, che avanzino una formale richiesta alla direzione dell'impresa.

Al fine di istituire un Comitato Aziendale Europeo, viene formata un'apposita delegazione speciale di negoziazione composta da un numero di rappresentanti, compresi tra tre e diciassette, provenienti dai vari stabilimenti o dalle varie imprese del gruppo europeo, che ha il compito di negoziare con la direzione centrale le modalità istitutive del Comitato Aziendale Europeo o della procedura di informazione e consultazione.

Ciascun Stato membro deve provvedere a garantire il rispetto della presente normativa da parte delle imprese o dei gruppi di dimensione comunitaria con sede nel proprio territorio indipendentemente dal fatto che la direzione centrale si trovi o meno all'interno dei confini nazionali. Deve essere garantito altresì l'accesso alle informazioni riguardanti il numero dei lavoratori necessarie per avviare le procedure per la costituzione di un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Art. 2, n.1, lettera c), direttiva 94/45/CE.

<sup>92</sup> Art. 4, n. 1, direttiva 94/45/CE.

<sup>93</sup> Art. 11, direttiva 94/45/CE.

Il recepimento, da parte dell'ordinamento tedesco, della direttiva presa in esame è avvenuto nel 1996. La trasposizione della normativa comunitaria nell'ordinamento tedesco è stata effettuata per mezzo del Gesetz über Europäische Betriebsräte<sup>94</sup> (d'ora in poi abbreviato a EBRG) del 28 ottobre 1996.

Ai fini dell'analisi del caso considerato, è necessario considerare alcuni articoli del provvedimento legislativo tedesco traspositivo della normativa comunitaria.

L'EBRG è applicabile, ai sensi del suo articolo 2, n. 1, a tutte le imprese che esercitano la loro attività all'interno del territorio della Comunità e che hanno la loro sede all'interno dei confini dello Stato tedesco e a tutti i gruppi di imprese la cui sede è ubicata all'interno della comunità e con l'impresa controllante avente sede all'interno del territorio tedesco.

L'articolo 11 della direttiva è stato trasposto per mezzo dell'articolo 5 dell'EBRG. Esso stabilisce che competente della trasmissione delle informazioni sul numero medio dei dipendenti e sulla loro distribuzione negli Stati membri, sulle imprese e gli stabilimenti, nonché sulla struttura della società o del gruppo di società, ai rappresentanti dei lavoratori che ne abbiano fatto richiesta è la direzione tedesca di uno stabilimento o di un'impresa facenti parte di un'impresa o gruppo di dimensioni comunitarie. Questa previsione si pone in sintonia con un preciso orientamento normativo comunitario<sup>95</sup> e "ribadisce come la direzione locale di un'impresa non possa opporre alla richiesta di informazioni proveniente dai rappresentanti dei lavoratori la circostanza che dette informazioni siano detenute da altra impresa che eserciti un'influenza dominante:

---

<sup>94</sup> Legge tedesca relativa ai comitati aziendali europei.

<sup>95</sup> vedi Direttiva n. 92/56.

in altre parole, l'appartenenza ad un gruppo non può fungere da velo agli obblighi informativi gravanti sulla singola impresa."<sup>96</sup>

L'articolo 5 dell'EBRG, prevede inoltre che un comitato aziendale o un comitato aziendale centrale possa richiedere le informazioni, sopra descritte, alla direzione locale dello stabilimento o dell'impresa. Sarà poi compito della direzione locale procurarsi le informazioni e i documenti necessari per fornire i chiarimenti richiesti.

La definizione fornita dall'articolo 6 dell'EBRG di impresa controllata è analoga a quella contenuta nell'articolo 3 della direttiva.

## **2. Il caso Bofrost.**

In data 29 marzo 2001, la sesta sezione della Corte di Giustizia europea si è espressa sul caso Bofrost inerente l'articolo 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE, concernente le informazioni dirette a dimostrare l'esistenza di un'impresa controllante all'interno di un gruppo d'impresе di dimensione comunitarie.

### *2.1. La struttura del gruppo.*

Il gruppo bofrost è composto da imprese dislocate in vari stati. Nell'aprile del 1997 le imprese del gruppo ubicate nel territorio europeo hanno concluso fra di esse un accordo particolare<sup>97</sup> teso a stabilire una parità fra le diverse imprese appartenenti al gruppo. Nessuna impresa esercita un'influenza dominante nei confronti delle altre e non vi è perciò nessun rapporto di subordinazione.

La direzione del gruppo in Europa è stata affidata ad un comitato di direzione<sup>98</sup>. E' stato istituito pure un comitato consultivo

<sup>96</sup> cfr. Fausta Guariello, Rassegna della giurisprudenza, Diritto del lavoro - parte II, anno LXXV, marzo - giugno 2001.

<sup>97</sup> "Gleichordnungskonzernvertrag".

<sup>98</sup> "Lenkungsausschuss".

dei soci, presieduto dal signor Josef H. Boquoi, con il compito di fornire l'autorizzazione necessaria per l'adozione di alcune decisioni inerenti ad affari e ambiti non rientranti nella normale attività commerciale.

La situazione che si è venuta a creare è anomala in quanto non si ravvisa a livello di gruppo un'impresa a cui far riferimento nel caso in cui sia necessario identificare una capogruppo a cui richiedere informazioni inerenti l'intera struttura del gruppo di imprese.

Non vi è un punto di riferimento e il reperimento di determinate informazioni può risultare molto difficile.

## *2.2. La controversia fra comitato aziendale e datore di lavoro.*

Il comitato aziendale, organo che dispone della competenza in materia di cogestione, inviò diverse domande al datore di lavoro<sup>99</sup>, per ottenere da esso la comunicazione inerente il numero degli occupati e la struttura delle imprese del gruppo con lo scopo di preparare l'istituzione di un comitato aziendale europeo, come previsto dalla direttiva 94/45/CE.

Il datore di lavoro tramite lettera, datata 9 gennaio 1997, ha definitivamente rifiutato di fornire al comitato aziendale le informazioni richieste.

A causa di questo rifiuto, il comitato aziendale ha adito l'*Arbeitsgericht*<sup>100</sup> di Wesel al fine di ottenere le informazioni richieste, sostenendo che sussistevano i presupposti di cui agli articoli 2, n. 1 e 5, n. 1 dell'EBRG, in quanto il datore di lavoro nella persona del signor Boquoi deteneva, almeno per quanto riguardava le imprese del gruppo bofrost con sede in Germania, una partecipazione maggioritaria sufficiente per far valere la presunzione di cui all'articolo 6, nn. 1 e 2, dell'EBRG.

---

<sup>99</sup> Il signor Josef H. Boquoi.

<sup>100</sup> Tribunale del lavoro di primo grado di Wesel.

Nonostante l'accordo internazionale concluso all'interno del gruppo, secondo il comitato aziendale, il signor Boquoi, in quanto presidente del comitato consultivo dei soci, esercitava un'influenza dominante sul comitato di direzione del gruppo in Europa e quindi anche su tutte le società con sede europea.

Il datore di lavoro, ritenendo non applicabile l'EBRG, ha richiesto il rigetto della domanda. A giudizio del signor Boquoi, l'applicazione dell'articolo 5 presuppone che, così come previsto dall'articolo 2, n. 1 della medesima legge, esiste un gruppo di imprese di dimensione europea e che la sede della capogruppo sia ubicata in Germania, ciò non si verificherebbe nel caso in esame alla luce dell'accordo internazionale vigente all'interno del gruppo. Inoltre il signor Boquoi non sarebbe socio di nessuna delle imprese della società facenti parte del gruppo bofrost investite della direzione delle società in accomandita. Risulta essere socio delle accomandatarie. Per concludere, la sua carica di membro del comitato consultivo dei soci, non gli avrebbe concesso la possibilità di controllare le imprese del gruppo situate in Europa.

In data 5 agosto 1998, l'*Arbeitsgericht* ha emanato una sentenza con cui accoglieva la domanda del comitato aziendale, inerente al diritto di informazione.

Il signor Boquoi ha proposto appello al *Landesarbeitgericht*<sup>101</sup> di Düsseldorf.

Il *Landesarbeitgericht* ha interpretato l'articolo 5, n. 1, dell'EBRG "nel senso che il comitato aziendale è legittimato a chiedere al datore di lavoro informazioni sugli effettivi complessivi occupati in media e sulla loro ripartizione negli Stati membri, nonché sulla struttura, ivi compresi i vincoli di partecipazione del signor Boquoi nella sua qualità d'imprenditore, anche in mancanza dell'accertamento

---

<sup>101</sup> Tribunale del lavoro di secondo grado.

dell'esistenza di un'impresa controllante ai sensi dell'articolo 2, n. 1, e dell'articolo 6 dell'EBRG<sup>102</sup>.

Nonostante ciò il giudizio è stato sospeso ed è stato richiesto un pronunciamento della Corte in quanto il giudice *a quo* ha ritenuto che una tale interpretazione delle disposizioni nazionali non potesse essere adottata nel caso in cui si fosse rivelata in contrasto con l'articolo 11, n. 2, della direttiva.

Alla Corte sono state perciò sottoposte le seguenti questioni pregiudiziali:

“1) Se l'articolo 1 nn. 1 e 2, della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 94/45/CE, debba essere interpretato nel senso che il diritto di richiedere informazioni ivi regolamentato sussiste già quando non sia (ancora) certo che nel gruppo di imprese, di cui all'articolo 2, n. 1, lett. B), della direttiva 94/45/CE, vi sia un'impresa controllante ai sensi dell'articolo 3 della direttiva 94/45/CE.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

Se il diritto di richiedere informazioni di cui all'articolo 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE comprenda anche il diritto del comitato aziendale di richiedere alle imprese cui ne sia stata fatta richiesta informazioni che diano adito alla presunzione di cui all'articolo 3, n. 2, della direttiva 94/45/CE.

3) Se l'articolo 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE includa anche il diritto del comitato aziendale di richiedere all'impresa il rilascio di documenti a precisazione e chiarimento delle informazioni”<sup>103</sup>.

### *2.3. La decisione della Corte di Giustizia europea.*

La questione proposta dal giudice *a quo*, si concretizza nel rilevare se sussiste l'obbligo di fornire le informazioni previste

---

<sup>102</sup> Cfr. punto 23 della sentenza della Corte (Sesta Sezione) 29 marzo 2001.

<sup>103</sup> Cfr. punto 24 della sentenza della Corte (Sesta Sezione) 29 marzo 2001.

dall'articolo 11, nn. 1 e 2 della direttiva, anche nei confronti di un'impresa facente parte del gruppo, nonostante non sia stato ancora possibile rilevare l'esistenza di una capogruppo capace di esercitare il controllo nei confronti delle altre imprese.

Il nodo cruciale della questione riguarda quindi il fatto se l'impresa deputata a fornire le informazioni necessarie per avviare la procedura per istituire un comitato aziendale europeo debba essere essenzialmente una capogruppo e quindi un'impresa che può esercitare la sua influenza sulle altre imprese facenti parte del gruppo di cui essa stessa è membro.

La struttura anomala del gruppo Bofrost, caratterizzata dall'assenza di un'impresa controllante<sup>104</sup>, potrebbe perciò influire negativamente sulla possibilità dei lavoratori di esercitare il loro diritto di informazione, nel caso in cui fosse necessaria la presenza di una capogruppo deputata a fornire le informazioni in questione.

Il datore di lavoro ritiene che le informazioni devono essere fornite da un'impresa controllante. Si rifiuta perciò di fornire le informazioni richiestegli dai rappresentanti dei lavoratori, in quanto a suo giudizio non sussistono i presupposti di cui all'articolo 11, n. 2 della direttiva. A suo parere, solo un'impresa controllante è tenuta a fornire le informazioni necessarie, in caso contrario, cioè se si accettasse un'interpretazione differente della norma comunitaria, si creerebbe una situazione di caos, in quanto non sarebbe ben chiaro a chi compete il dovere di fornire le informazioni necessarie per avviare la procedura di costituzione di un comitato aziendale europeo e le modalità per reperire le informazioni richieste dai rappresentanti dei lavoratori.

Il punto di vista del comitato aziendale prende in considerazione invece lo scopo principale della direttiva 94/45/CE. Essenzialmente la direttiva deve garantire ai lavoratori interessati l'accesso alle

---

<sup>104</sup> Come previsto dall'accordo particolare, dell'aprile 1997, tra le imprese del gruppo.

informazioni necessarie per valutare se sussistano le condizioni per avviare la costituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori.

Scopo principale desumibile pure dalla lettura dell'undicesimo considerando della normativa: “[...] si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati [...]”.

Per rendere effettivo l'ampliamento dei diritti di informazione e consultazione, previsto dalla direttiva, è necessario che i lavoratori conoscano i dati necessari per poter determinare se l'impresa o il gruppo in cui sono impiegati siano da considerarsi di dimensione comunitaria.

La Sesta Sezione della Corte di Giustizia con sentenza datata 29 marzo 2001 ha interpretato l'articolo 11, n. 1 e 2 della direttiva 94/45/CE nel senso che esso impone ad un'impresa facente parte di un gruppo di imprese di fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori le informazioni necessarie all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori anche nel caso in cui non sia stato ancora appurato se vi sia un'impresa che esercita il controllo all'interno di un gruppo di imprese.

A seguito della decisione positiva nei confronti della prima questione, la Corte di giustizia ha risolto le successive due questioni nel seguente modo. Ritenendo che le informazioni sui dati e la struttura o l'organizzazione del gruppo di imprese siano da annoverare fra le informazioni indispensabili per procedere all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo e di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, è compito di un'impresa di tale gruppo fornire i dati da

essa posseduti ovvero che è in grado di ottenere agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che li richiedono. Nel caso in cui la trasmissione di documenti sia necessaria, affinché i lavoratori interessati o i loro rappresentanti possono accedere alle informazioni necessarie per comprendere se abbiano il diritto di richiedere l'avvio delle trattative, ne viene ammessa la sua richiesta.

#### *2.4. Considerazioni sulla sentenza.*

La sentenza presa in esame, rappresenta la prima pronuncia della Corte di Giustizia relativa ad un quesito interpretativo inerente alla direttiva n. 94/45/CE. Tale direttiva doveva essere recepita negli ordinamenti nazionali entro il 22 settembre 1996. L'ampio ricorso al principio di sussidiarietà ha fatto sì che la direttiva debba ritenersi a regime solamente dal 22 settembre 1999.

La decisione appare importante, principalmente per due serie di ragioni. La prima riguarda la definizione degli obblighi informativi preliminari e strumentali rispetto all'iniziativa di costituzione del Comitato Aziendale Europeo. Il diritto di informazione viene affermato già in una fase antecedente alla costituzione di un soggetto a carattere transnazionale rappresentativo dell'interesse dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di dimensione comunitaria. Tale affermazione, inerente il diritto di informazione, viene fatta dalla Corte ricorrendo al principio dell'"effetto utile", che pure la estende alle modalità di esercizio dello stesso attraverso l'accesso ai documenti necessari.

La seconda ragione è inerente alla delimitazione dell'ambito oggettivo di applicazione della direttiva, prendendo in considerazione la controversa nozione di gruppo di dimensioni comunitarie. La Corte sancisce, in questo caso, la non opponibilità delle modalità organizzative interne della struttura del gruppo ai lavoratori o ai loro

rappresentanti ai fini dell'esercizio dei diritti a loro riconosciuti dalla normativa comunitaria.

La questione interpretativa sottoposta al giudice comunitario dall'organo giudiziale tedesco, si inserisce nell'area dei rapporti giuridici esistenti fra un'impresa e la rappresentanza elettiva dei suoi dipendenti, nel momento in cui detta rappresentanza si appresta ad esercitare il suo potere di iniziativa al fine di costituire un organismo di rappresentanza europeo, quale quello previsto e regolato dalla direttiva n. 94/45/CE.

Per quanto riguarda la prima questione pregiudiziale posta dal *Landesarbeitgericht* di Düsseldorf, la Corte fonda l'interpretazione dell'articolo 11 sul principio dell'effetto utile, già invocato nel giudizio dal *Betriebsrat* e contenuto nelle osservazioni presentate dai governi tedesco ed austriaco<sup>105</sup>. Secondo tale principio appare di primaria importanza garantire ai lavoratori la possibilità di accedere alle informazioni che permettano loro di valutare se sussistano le condizioni per avviare le trattative per la costituzione di un Comitato Aziendale Europeo. La determinazione dell'esistenza di un'impresa o di un gruppo di dimensioni comunitarie, necessaria per avviare la procedura di costituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, può avvenire solo se diviene effettivo il diritto all'informazione. La Corte a tal proposito accoglie le conclusioni presentate dall'Avvocato generale Antonio Saggio, il quale ritiene che il non riconoscimento, alle rappresentanze interne dei lavoratori presenti in tutte le imprese situate in territorio comunitario, in sede di interpretazione della Direttiva, del diritto di raccogliere informazioni necessarie per avviare la procedura di formazione del Comitato Aziendale Europeo, "pregiudicherebbe l'effetto utile della direttiva e sarebbe altresì contraria alle stesse finalità di tale fonte", in quanto la

---

<sup>105</sup> punti 27 e 33 della sentenza.

irrilevanza della iniziativa dei lavoratori di uno stabilimento si tradurrebbe in un divieto di accesso a qualunque informazione, fatto questo che negherebbe ai lavoratori i diritti di informazione e consultazione previsti dalla Direttiva in esame.

Rientra dunque nel campo di applicazione della direttiva, la richiesta di informazioni prodotta dall'organo rappresentativo del personale alla direzione locale di un'impresa, diretta ad appurare se esistano le condizioni per poter esercitare il diritto di iniziativa in ordine alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo, in quanto le informazioni richieste costituiscono il presupposto necessario per poter esercitare il diritto di iniziativa proprio della normativa comunitaria.

Il diritto a raccogliere informazioni per poter costituire un Comitato Aziendale Europeo esiste già in epoca antecedente all'accertamento dell'esistenza di un'impresa controllante, in quanto costituisce un presupposto per l'esercizio del diritto previsto dalla Direttiva.

Prima di prendere in considerazione la soluzione data dalla Corte al secondo e terzo quesito va ricordato che la legge tedesca di recepimento della Direttiva in questione, prevede oltre all'obbligo di informare la rappresentanza dei lavoratori, che ne abbia fatta richiesta, sul numero medio dei dipendenti e sulla loro distribuzione negli Stati membri, l'obbligo di fornire informazioni particolareggiate inerenti alla struttura societaria e di trasmettere al riguardo la documentazione necessaria, eventualmente procurandola presso la sede centrale. La direttiva su quest'ultimo punto tace.

La Corte, con riferimento al secondo e terzo quesito, interpreta la direttiva nel senso che il diritto di chiedere informazioni sulla struttura o l'organizzazione del gruppo di imprese, sussiste in capo alle rappresentanze dei lavoratori, solo se tali dati sono da annoverarsi fra le informazioni indispensabili per poter avviare le

trattative per istituire un Comitato Aziendale Europeo. Spetta ad un'impresa del gruppo fornire i dati che essa possiede o che sia in grado di ottenere alle rappresentanze dei lavoratori che le avevano richieste. Gli obblighi informativi presi in considerazione, rientrano nel più generale obbligo da parte della direzione dell'impresa di fornire una leale collaborazione alla rappresentanza dei lavoratori per poter attuare il diritto comunitario. Nel caso in cui la trasmissione di documenti che precisino e chiariscano le informazioni indispensabili all'avvio della trattativa, sia necessaria perché i lavoratori o i loro rappresentanti possano accedere alle informazioni necessarie per valutare se sussistano o no le condizioni per avviare le trattative medesime, tale trasmissione viene compresa dalla Corte negli obblighi informativi dell'impresa.

L'interpretazione dell'articolo 11 della direttiva 94/45/CE, fornita dalla Corte, "giudica conforme al diritto comunitario e al perseguimento dello scopo della direttiva la disciplina interna di recepimento propria dell'ordinamento tedesco, ritenendo che essa abbia positivamente esplicitato la serie degli obblighi gravanti su qualsiasi impresa facente parte di un gruppo transnazionale a fronte di una richiesta di informazioni proveniente dalle rappresentanze dei lavoratori, appaia finalizzata all'avvio delle trattative per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo."<sup>106</sup>

La Corte, nel risolvere il caso Bofrost ha fornito un'interpretazione additiva della direttiva 94/45/CE, che prende in considerazione l'effetto utile da questa perseguito. Vengono precisati degli obblighi accessori e strumentali, funzionali al godimento effettivo da parte dei prestatori di lavoro del diritto all'informazione e consultazione.

La Corte, richiamando il principio dell'effetto utile, fornisce un'interpretazione che evidenzia i fini della direttiva. Quest'ultima

---

<sup>106</sup> cfr. Fausta Guarriello, ultima opera citata.

trova perciò applicazione “in fasi e situazioni prodromiche rispetto all’accertamento della esistenza di un’impresa o gruppo di dimensioni comunitarie”<sup>107</sup>. Il diritto di informazione (proprio del Comitato Aziendale Europeo o dei rappresentanti dei lavoratori indicati nella procedura di informazione e consultazione) è esteso alle rappresentanze nazionali dei lavoratori.

Le imprese hanno l’obbligo di fornire i dati disponibili inerenti alla struttura e all’organizzazione del gruppo. Si assiste perciò ad una correzione dell’asimmetria informativa tra direzione dell’impresa e rappresentanza locale dei lavoratori.

La Corte non si ancora ad una nozione predeterminata di gruppo. Il diritto all’informazione viene così tutelato da eventuali pratiche elusive messe in atto da gruppi transnazionali per celare la presenza, al loro interno, di un’impresa dotata di un’influenza dominante nei confronti delle altre componenti del gruppo.

---

<sup>107</sup> cfr. Fausta Guarriello, ultima opera citata.

## CONCLUSIONI.

L'analisi effettuata evidenzia una situazione non omogenea della contrattazione aziendale. Nonostante il fenomeno sia in continua evoluzione, si ravvisano degli elementi di staticità difficilmente sradicabili.

Persiste una grossa diversità a livello di relazioni industriali fra piccola e grande impresa. Nelle realtà minori la tutela del lavoratore è inferiore rispetto a quella presente in complessi aziendali di grandi dimensioni. Una disparità non facilmente appianabile. L'intervento del sindacato all'interno di queste piccole realtà è visto ancora con diffidenza e viene gravato di connotati negativi. Dovrebbe mutare la cultura aziendale per giungere a considerare le manifestazioni dell'autonomia collettiva come fonte di differenziazione competitiva e non come intralcio alla governabilità del complesso aziendale.

Nei luoghi in cui si fa contrattazione, si deve rilevare una sua maturazione che tende in alcuni casi a divenire terreno per un'effettiva partecipazione dei prestatori di lavoro alla vita aziendale e alle decisioni prese all'interno del complesso produttivo. La strada da percorrere è ancora lunga e l'auspicio da fare è che non siano imposti dei freni, anche dal lato politico, a questo processo di modernizzazione delle relazioni industriali. Lo spauracchio del contratto individuale e l'atteggiamento di Confindustria e del governo di centro-destra destano preoccupazioni in un'ottica di sviluppo della contrattazione collettiva.

La sentenza della Corte di giustizia esaminata, interpretando in maniera additiva l'articolo 11 della normativa 94/45/CE, aumenta le garanzie poste a tutela dei lavoratori di imprese o gruppi di dimensione europea di esercitare pienamente il diritto all'informazione e alla consultazione sancito chiaramente dalla

normativa comunitaria. Eventuali forme organizzative interne dell'impresa o del gruppo non devono essere d'intralcio alla soddisfazione dei diritti previsti dalla normativa comunitaria.

Lo scopo principale della direttiva, concretizzato nel diritto all'informazione e alla consultazione, deve essere garantito nel modo più pieno per ridurre il divario esistente fra la quantità e la qualità delle informazioni a disposizione della direzione aziendale e dei lavoratori.

## BIBLIOGRAFIA.

- Accornero Aris, La piccola impresa e le relazioni industriali, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 72, 1996, 4.
- Arrigo Gianni, I diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori nell'ordinamento comunitario: "venti anni dopo", Il diritto del lavoro - Parte I, 1999.
- atti del seminario nazionale sulla contrattazione, Cormons 3-4 aprile 1998, in Alternativa Sindacale.
- Baglioni Mirella, A che punto sono le relazioni industriali italiane? Note a margine di una indagine internazionale (1970-1996), Diritto delle relazioni industriali, n. 2-1999.
- Barbiero Paolino, La contrattazione dei metalmeccanici trevigiani, articolo pubblicato su CGIL notizie.
- Biagi Marco, Tiraboschi Michele, Interpretazione del contratto collettivo e relazioni industriali, L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, Bancaria editrice.
- Caprioli Giorgio, relazione sul seminario unitario FIM, FIOM, UILM del 11/12 aprile 2000 sul tema "Evoluzione dell'industria metalmeccanica, relazioni sindacali, mezzogiorno".
- Carabelli U., Carinci F., De Cristofaro M. L., De Luca Tamajo R., Garofano M. G., Miscione M., Tosi P., Treu T., Veneziani B., Commentario del CCNL metalmeccanici dell'industria privata diretto da F. Carinci e B. Veneziani, IPSOA.
- Cartosio Manuela, Eppure si scrive. Le frontiere del sindacato, articolo pubblicato sul Manifesto del 1 febbraio 2001.

- Caruso B., L'efficacia del contratto aziendale e il dissenso: la Cassazione "naviga a vista?", Rivista giuridica del lavoro, 1993, II.
- Casagrande Ezio, segretario generale Fiom-Cgil del Trentino, Luci e ombre della contrattazione aziendale dei metalmeccanici trentini, dal sito [www.cgil.it](http://www.cgil.it).
- Colneric Ninon, Il sistema di contrattazione collettiva in Germania: alcuni recenti sviluppi, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 78, 1998, 2.
- Consiglio Neofito, Diritto del lavoro dei paesi dell'unione europea, Studi di diritto del lavoro diretti dal Prof. Giovanni Nicolini, CEDAM.
- D'Antona Massimo, Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo III dello Statuto dei lavoratori rivisitato, Lavoro e diritto, 1990.
- D'Antona Massimo, Il quarto comma dell'articolo 39 della Costituzione, oggi, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 80, 1998, 4.
- Damiano Cesare, Un modello contrattuale per generalizzare il sistema dei diritti, articolo pubblicato sul Sole 24 Ore - Nordest del 4 dicembre 2000.
- De Luca Marianna a cura di, I Comitati aziendali europei, La direttiva 94/45/CE: problemi di attuazione e prospettive di evoluzione delle relazioni di lavoro, Fondazione Giulio Pastore, Diritto e politiche del lavoro, Franco Angeli.
- documento della Fulcr sulle linee d'iniziativa sindacale per la contrattazione di secondo livello per l'anno 2000.
- documento Fiom "Come rinnovare il sistema contrattuale".
- Farina Giuseppe a cura di, indagine Fim sulla contrattazione aziendale del marzo-giugno 2000.

- FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL del Trentino, Linee guida per la contrattazione aziendale 2000.
- Flammia Rosario a cura di, L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, i saggi di NGL n. 1, Bancaria editrice.
- Franciosi Ylenia, Tendenze evolutive della contrattazione aziendale nel settore alimentare: una verifica empirica del protocollo del 1993, Diritto delle relazioni industriali, n. 2-1999.
- Galantino Luisa, Diritto sindacale, G. Giappichelli editore, Torino, VII edizione, 1997.
- Ghezzi Giorgio, Romagnoli Umberto, Il diritto sindacale, Zanichelli Bologna.
- Gragnoli Enrico, Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi, Seminario Giuridico della Università dei Bologna CXCVIII, Milano - Dott. A. Giuffrè Editore - 2000.
- Guarriello Fausta, commento alla sentenza della Corte di giustizia europea sul caso Bofrost, Rassegna della giurisprudenza, Diritto del lavoro - parte II, anno LXXV marzo-giugno 2001.
- Guarriello Fausta, Il recepimento della direttiva sui comutati aziendali europei, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, anno L - 1999, n. 2 trimestre aprile/giugno 1999.
- Lassandari Andrea, Il contratto collettivo aziendale e decentrato, Seminario giuridico della università di Bologna, Giuffrè editore.
- Liuzzi Fernando, La contrattazione aziendale cresce, documento della FIOM Lombardia del 17 ottobre 2000.
- Lunardon Fiorella, Autonomia collettiva e gruppi d'impresa, G. Giappichelli editore - Torino.
- Mariucci Luigi, La contrattazione collettiva, Il Mulino.

- Meucci Mario, La nuova formulazione dell'articolo 19, Incontri, rivista del Sindirigenticredito, n. 8/1996.
- Pellicani Alberto, Lavoro e competitività, Proposte per contrattare il salario e l'orario di lavoro, il caso Barilla, Franco Angeli.
- Persiani Mattia, Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali, ADL 1999.
- Persiani Mattia, Diritto sindacale V edizione, CEDAM, Padova 1997.
- Pessi Roberto, Contratto collettivo e fonti del diritto del lavoro, ADL 1998.
- Pizzoferrato A., Diritto del lavoro, commentario diretto da Franzo Carinci, I le fonti, Il diritto sindacale, a cura di C.Zoli, UTET.
- Prosperetti Luigi, La retribuzione flessibile, Collana Intersind, Franco Angeli.
- relazione presentata al convegno "Prima del giudice unico: bilancio e prospettive della giurisprudenza del lavoro a Milano - I rapporti collettivi" organizzato dal Centro Studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano, svoltosi a Milano il 21 gennaio 2001.
- Santoro Passatelli Giuseppe a cura di, Flessibilità e diritto del lavoro -II-, G. Giappichelli editore.
- Santoro Passatelli Giuseppe, Funzione paralegislativa, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune, L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, Bancaria editrice.
- Santoro Passatelli Giuseppe, Prospettive di riforma della rappresentanza sindacale nel lavoro privato, ADL 1999.

- Sciarra Silvana, Contratto collettivo e contrattazione in azienda, Collana di diritto del lavoro, Franco Angeli.
- Sughera Edoardo, Bozzao Paola, La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro 1970 - 1993, Agenzia per la promozione di studi di economia e lavoro - ECOL, SIPI.
- sunto del seminario sul tema "Industria, Servizi, Pubblica Amministrazione: il futuro del modello contrattuale", da [www.cgil/veneto](http://www.cgil/veneto).
- Telljohann Volder, Fondazione Istituto per il Lavoro, Il futuro dei Comitati aziendali europei - da comitati di informazione ad attori sociali, Formula bimestrale della Filcea CGIL n. 1-2 2000.
- Tririfò Salvatore, Favalli Giacinto, Rotondi Francesco (a cura di), Le soluzioni dell'esperto, Conflittualità fra contratti collettivi di diverso livello, Diritto & pratica del lavoro, n. 14/2000.
- Vallebona Antonio, Autonomia collettiva e occupazione: l'efficacia soggettiva del contratto collettivo, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 75, 1997, 3.
- Verasani Gianluca, Bastai Alessandra, Le relazioni industriali all'interno della Coopbilanciai: il contratto integrativo aziendale e il codice di comportamento, Diritto delle relazioni industriali, n. 2-2001.
- Viceconte Massimo, La rappresentanza dei lavoratori in azienda tra storia e attualità, Lavoro e previdenza oggi, 1994, II.
- [www.uil.it](http://www.uil.it) , I soggetti contrattuali.
- Zilio Grandi Gaetano, La retribuzione fonti struttura funzioni, Diritto e lavoro, Collana diretta da Franco Carinci, Jovene editore 1996.

- Zilio Grandi Gaetano, Parti sociali e contratto collettivo nell'unione europea, G. Giappichelli editore - Torino - 1998, Università di Cagliari, Pubblicazioni della facoltà di giurisprudenza, Serie I (Giuridica), Volume 52.

### **CONTRATTI AZIENDALI CONSULTATI.**

- A & T Europe SpA.
- ABB SpA.
- Adriasebina.
- Aermacchi SpA.
- Agnelli Giovanni Srl.
- Agnesi.
- Agos Itafinco SpA.
- Aldap Tizit SpA.
- Alenia Difesa.
- Alfa Acciai SpA.
- Assicoop Romagna.
- Autogrill.
- Banca Lombarda SpA.
- Benazzi Srl.
- Beton Villa SpA.
- Bicasa SpA.
- Boffi SpA.
- Bofrost Distribuzione Italia SpA.
- C.S.P. Prefabbricati SpA.
- Calce Ghisalberti SpA.
- Carrier SpA.
- Cassa di Risparmio di Reggio Emilia SpA.
- Cassina SpA.

- CBI Factor SpA.
- Cima Riparazioni Srl.
- Cobor SpA.
- Dalmine SpA.
- Danone SpA.
- Delta Elettronica.
- Dinema SpA.
- Electrolux Zanussi.
- Fornaci SpA.
- Getrab.
- Giuseppe Viganò SpA.
- Goden Lady SpA.
- Gucci Gucci SpA.
- Heineken Italia SpA.
- Infostrada SpA.
- Intesa ATB Caldereria.
- ISA SpA.
- Kraft Jacobs Suchard SpA.
- Leca Beton Industriale SpA.
- MAC SpA.
- Metalfer SpA.
- Metra SpA.
- Molteni & C. SpA.
- Nuovo Pignone.
- OFMEGA SpA.
- Omnitel SpA.
- Sangiacomo SpA.
- Sangiorgio Mobili Biassono Srl.
- SKF Industrie SpA.
- Spasciani SpA.
- Tecno SpA.

- Tubettificio Europeo SpA.
- Tura Iniziative di Arredamento SpA.
- U.O.P.
- UniCredito Italiano.
- Way SpA.
- Whirpool Europe Srl.
- Zanotta SpA.