Il ruolo del sindacato nell'impresa in Italia e in Francia

Lorenzo Santarelli

▶ **To cite this version:**

Lorenzo Santarelli. Il ruolo del sindacato nell'impresa in Italia e in Francia. Humanities and Social Sciences. LUISS Guido Carli, 2019. Italian. NNT : . tel-02417853

HAL Id: tel-02417853
https://hal.science/tel-02417853

Submitted on 18 Dec 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

Cattedra di Diritto Sindacale Comparato

IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'IMPRESA IN ITALIA E IN FRANCIA

RELATORE
Chiar.mo Prof.
Antonio Dimitri Zumbo

CANDIDATO
Lorenzo Santarelli
Matr. 130013

CORRELATORE
Chiar.mo Prof.
Raffaele Fabozzi

ANNO ACCADEMICO 2018-2019

INDICE

Pag.

INTRODUZIONE 1

CAPITOLO PRIMO – IL SINDACATO NELL'IMPRESA

1. La funzione dell'organizzazione sindacale in azienda 4
2. Rappresentanza e rappresentatività sindacale 6
3. I diritti sindacali: ratio storico-politica 8
4. Il diritto dell'UE sull'attività sindacale in azienda: la direttiva quadro sull'informazione e la consultazione 11
5. Segue: la direttiva sui CAE 16
6. Segue: la direttiva sulla SE 24

CAPITOLO SECONDO – IL SISTEMA ITALIANO

Sezione I – Le rappresentanze sindacali dei lavoratori

1. La rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro: le Commissioni interne, le Sezioni sindacali aziendali, i Delegati e i Consigli di fabbrica 30
2. Le RSA: l'art. 19 nella formulazione originaria, il referendum del 1995 e la sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale 32
3. Segue: struttura e funzioni delle RSA 37
4. Le RSU: costituzione e clausola di salvaguardia 38
5. Segue: struttura e funzione delle RSU 40
6. La coesistenza tra RSU e RSA 43
7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 44
8. I diritti e le tutele dei rappresentanti sindacali 46
9. L'attività sindacale in azienda 49

Sezione II – Procedure di informazione e consultazione

1. Il regime prima del d.lgs. 25/2007 53
2. Il d.lgs. 25/2007: oggetto e ambito di applicazione 55
3. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori 56
4. Le informazioni riservate e le eccezioni all'obbligo di informazione 59

Sezione III – La contrattazione aziendale

1. Il fenomeno del decentramento contrattuale 62
2. Il contratto aziendale: soggetti coinvolti ed efficacia 34
3. Rapporti tra contratti di livelli diversi 66
4. Rapporti tra legge e «contrattazione collettiva di prossimità» 69

CAPITOLO TERZO – IL SISTEMA FRANCESE

Sezione I – Le rappresentanze sindacali in azienda

1. Il modello del doppio canale 72
2. Le rappresentanze "elette": i DP, il CE e il CHSCT 76
3. Segue: la DUP e la IURP 79
4. L'ordinanza n° 2017-1386 e il CSE 81
5. Le rappresentanze "sindacali": il DS, l'RSS e l'RSCE 85
6. Segue: regole per la designazione dei rappresentanti sindacali 88
7. La protezione dei rappresentanti dei lavoratori 92
8. I mezzi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori: il credito d'ore e gli altri diritti 97

Sezione II – Procedure di informazione e consultazione

1. L'informazione e la consultazione del CE 103
2. L'*expertise* del CE 107
3. Il diritto di allerta 109
4. L'ordinanza n°2017-1386 e la consultazione del CSE 111

Sezione III – La contrattazione aziendale

1. La progressiva valorizzazione degli accordi aziendali 113
2. Le condizioni di validità degli accordi aziendali secondo la l. 20 agosto 2008 116
3. Le condizioni di validità degli accordi aziendali secondo la l. 8 agosto 2016 118
4. I rapporti dei contratti aziendali con la legge e i contratti collettivi 121

CAPITOLO QUARTO – CONFRONTO TRA I DUE SISTEMI

1. Due diversi modelli di rappresentanza 129
2. Comparazione delle procedure di informazione e consultazione 132
3. La comune tendenza al decentramento della contrattazione 137

CONCLUSIONI
I SINDACATI ALLA PROVA DELL'INDUSTRIA 4.0 142

BIBLIOGRAFIA 150

INTRODUZIONE

La globalizzazione, le innovazioni tecnologiche e la crisi economica hanno esercitato forti pressioni sui sistemi di relazioni industriali di tutto il mondo, in particolare nei Paesi europei, in cui gli istituti legati al dialogo tra lavoratori e datori di lavoro hanno sempre rivestito un ruolo centrale nella definizione del proprio modello sociale.

Si consideri inoltre che storicamente tali istituti sono stati un po' ovunque congegnati per funzionare in contesti aziendali caratterizzati da processi produttivi standardizzati e in contesti nazionali relativamente protetti. Tuttavia l'intensificarsi della concorrenza a livello globale, la diversificazione dei lavori e la perdita di controllo da parte dei poteri statali rispetto alle scelte economiche (incluse, naturalmente, quelle riguardanti i rapporti di lavoro) hanno disegnato uno scenario completamente diverso.

Di fronte a queste sfide i vari ordinamenti hanno reagito con modalità diverse a seconda dei propri mezzi e delle proprie tradizioni, ma queste tendenze nazionali hanno inesorabilmente subìto anche il condizionamento del diritto dell'Unione Europea il quale, a dire il vero, ha esercitato un'influenza non sempre molto incisiva, da un lato, per la limitatezza delle competenze istituzionali e, dall'altro, per la mancanza di volontà degli stessi governi europei di mettere in campo misure eccessivamente stringenti.

Il presente lavoro, che intende indagare quale sia il ruolo del sindacato in azienda in due degli ordinamenti più importanti del Vecchio Continente, quello italiano e quello francese, non può comunque prescindere da una preliminare analisi del quadro legislativo europeo in materia di relazioni industriali (con particolare attenzione alle direttive in materia di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle decisioni dell'impresa) non prima, però, di aver brevemente

ripercorso le origini e lo sviluppo dell'attività sindacale in azienda e di aver precisato le nozioni di rappresentanza e rappresentatività.

Si procederà, in seguito, ad una dettagliata disamina dei modelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro dei due ordinamenti oggetto d'indagine. Per ciascuno di essi saranno, innanzitutto, illustrate la struttura e le funzioni delle rappresentanze sindacali in azienda; verranno, poi, prese in considerazione le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori; saranno, infine, presentate le dinamiche relative alla contrattazione aziendale. Sia per l'Italia che per la Francia, si è cercato di tracciare un breve profilo storico dei vari istituti presi in esame al fine di comprendere meglio la ratio delle norme oggi in vigore, nella consapevolezza che l'attuale quadro normativo è il prodotto di una lunga sequenza di passaggi economici e politici che hanno attraversato ciascuno dei due ordinamenti.

Il passo successivo sarà la comparazione dei due sistemi di cui si metteranno in luce le marcate differenze in merito alle tecniche di regolazione della materia sindacale e ai modelli di rappresentanza, ma anche le analogie sul piano della contrattazione collettiva e il relativo comune trend al decentramento.

Si tratta di due Paesi decisivi per gli equilibri europei ora esposti alle sfide dei mutati assetti economici che li costringono ad adeguare le loro rigide discipline agli imperativi della flessibilità. Come vedremo, infatti, le modifiche introdotte negli ultimi anni in Italia e in Francia, pur se differenti, condividono il tratto fondamentale di aumentare il grado di plasticità degli istituti tipici delle relazioni sindacali, nell'intento di fornire alle parti sociali strumenti sempre più adatti (e adattabili) per affrontare i problemi che di volta in volta possono presentarsi nel contesto aziendale.

Come anticipato, tale necessità si è tradotta in una progressiva espansione degli spazi in cui può operare la contrattazione collettiva aziendale ed è esemplificata dalle cosiddette clausole di deroga che permettono a datori di lavoro e rappresentanti die lavoratori di godere di maggiore libertà nel definire le regole

dei rapporti di lavoro che meglio dovrebbero tener conto delle specificità di ciascuna impresa.

Da questa prospettiva, sarà possibile, in conclusione, cercare di prevedere a cosa andranno incontro le organizzazioni sindacali, quali saranno i loro nuovi ruoli e quali dovrebbero essere le misure da adottare per restare al passo con i tempi.

CAPITOLO PRIMO
IL SINDACATO NELL'IMPRESA

1. La funzione dell'organizzazione sindacale in azienda

Per comprendere quale sia oggi il compito del sindacato all'interno dei luoghi di lavoro, bisogna brevemente ripercorrere le tracce che conducono alle origini del sindacato stesso che si collocano negli ultimi decenni del XIX secolo. Sono gli anni in cui gli Stati europei furono investiti dagli effetti della cosiddetta Seconda Rivoluzione Industriale e del nuovo modello produttivo che, da una parte, determinarono una prodigiosa crescita economica, ma che, dall'altra, provocarono situazioni di profonda tensione sociale[1].

Il fenomeno dell'industrializzazione aveva, infatti, reso sempre più acuto il conflitto fra gli interessi contrapposti di chi detiene i mezzi di produzione (i "datori di lavoro") e di chi deve prestare la propria opera lavorativa per sopravvivere (i "lavoratori"). In questo contesto, visto il mancato assolvimento da parte dell'ordinamento giuridico di qualsiasi funzione equilibratrice, la tutela fu di fatto realizzata mediante la coalizione degli stessi interessati e, cioè, mediante l'associazionismo operaio[2].

In Italia, al di là delle aggregazioni spontanee a livello di fabbrica, prendono vita le commissioni interne che ebbero il primo riconoscimento ufficiale nel 1906. Sono questi i primi organismi stabili di rappresentanza il cui modello subirà nel corso degli anni numerose evoluzioni fino ad arrivare all'attuale assetto frutto

[1] MOKYR, JOEL, The second industrial revolution, 1870-1914, in Storia dell'economia Mondiale, 1998, pp. 219-245 pone l'accento su come il nuovo sistema di produzione cessa di essere un fenomeno prevalentemente inglese per acquisire una dimensione europea. Per una dettagliata disamina sulla storia del sindacalismo internazionale dalla seconda metà dell'Ottocento agli anni Sessanta del Novecento v. WINDMULLER, JOHN P., The international trade union movement, Kluwer Academic Publishers, Deventer, 1980, pp. 15-59.

[2] PERSIANI M., Diritto sindacale, Cedam, Padova, 2015, pp. 5-7.

dell'attività di regolazione del legislatore ma soprattutto degli accordi tra parti sociali o intersindacali[3]. In Francia, invece, era stata la legge già nel 1864 ad abolire il divieto di costituire associazioni su base professionale (mentre per una prima disciplina legale delle *instances représentatives du personnel* in seno alle aziende bisogna attendere il 1936)[4].

Nascono a partire da questo periodo i sindacati di mestiere ma, poiché la loro azione non favoriva la coesione di tutti i lavoratori, emerge la necessità di passare a nuove forme di sindacalismo che comprendessero tutti gli addetti, indipendentemente dal comparto industriale[5].

Qualsivoglia organizzazione sindacale, sia essa dei datori di lavoro o dei lavoratori, sia essa di mestiere o generale e abbia essa struttura associativa o istituzionale, presenta costantemente la caratteristica di essere finalizzata alla tutela di interessi professionali[6] e ciò avviene, tra le altre tecniche a sua disposizione, attraverso la sua attiva presenza all'interno dei luoghi di lavoro che si manifesta prevalentemente in Italia con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie e in Francia con i *délégués syndicaux*.

Nello specifico, il ruolo di questi organismi all'interno dell'impresa consiste nel valutare i casi e i modi in cui sia consentito al datore di lavoro di far prevalere le esigenze organizzative e produttive, ovvero le esigenze di salvaguardia del patrimonio aziendale e della sicurezza del lavoro, sugli interessi dei lavoratori quali quello alla dignità personale e alla riservatezza[7]. Come avremo modo di

---

[3] PESSI R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2016, pp. 125 ss.

[4] La legge Ollivier del 15 maggio 1864, modificando il codice penale, abroga il «delitto di coalizione», come spiega M. NOBLECOURT, « Napoléon III tolère de droit de grève », in Le Monde del 23/05/2014. Venti anni più tardi, con la legge Waldeck-Rousseau si riconosce ufficialmente il diritto di associazione ai sindacati professionali.

[5] In questi stessi anni incominciano ad essere sempre più frequenti i contatti tra sindacati di Paesi diversi; risale, infatti, al 1864 la fondazione dell'Associazione internazionale dei lavoratori (AIL), conosciuta anche come "Prima Internazionale" che si scioglierà nel 1872 a causa di conflitti ideologici interni. Per un resoconto sulle tappe principali del sindacalismo europeo v. BUSCHAK W., Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände, in OPTENHÒGE U., SCHNEIDER M., ZIMMERMANN R.,R. (a cura di), Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2003.

[6] PESSI R., op. cit., p. 41.

[7] PERSIANI M., op. cit., p. 56 in cui si osserva come, ad esempio, le apparecchiature di controllo a distanza e le visite personali di controllo all'uscita dall'azienda siano consentite, infatti, esclusivamente

analizzare più nello specifico nei prossimi capitoli, sia il legislatore italiano che francese, grazie anche alla spinta di regolamenti e direttive europee, hanno voluto sostenere la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro riconoscendogli:

- un complesso di diritti legati all'azione sindacale;
- un diritto generale all'informazione e alla consultazione;
- il diritto alla conclusione dei contratti aziendali.

2. Rappresentanza e rappresentatività sindacale

Parlando del ruolo del sindacato in azienda si fa spesso riferimento ai concetti di "rappresentanza" e "rappresentatività" che devono essere distinti.

In generale la nozione di rappresentanza affonda nel diritto civile e connota un rapporto di delega, cioè di conferimento di poteri che parte dal basso. Nel quadro delle relazioni industriali, la rappresentanza sindacale è, in particolare, un rapporto negoziale (consensuale e diretto) tra il lavoratore rappresentato e l'organizzazione sindacale alla quale viene conferito mandato con rappresentanza per agire in suo nome e per suo conto stipulando contratti collettivi[8].

Il sindacato è un'organizzazione che in linea di principio rappresenta solo gli iscritti mentre per esercitare lo stesso potere nei confronti dei non iscritti ci sarebbe bisogno di una norma di legge che conferisca loro tale facoltà.

---

previo accordo con le RSA o le RSU (artt. 4 e 6, l. 300/1970) o come solamente le rappresentanze sindacali aziendali, singolarmente o congiuntamente, sono legittimate ad indire assemblee nei luoghi di lavoro (art. 20, l. 300/70). Sempre a titolo esemplificativo, si può ricordare l'art. 11 co. 1, l. 300/70 che prevede espressamente che «Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori», su cui v. MENNITI IPPOLITO G., Il sindacato all'interno dell'impresa, in Id., Il ruolo del sindacato nel rapporto di lavoro individuale, Exeo, 2015, p. 31**:** «Pur non essendo attività strettamente sindacale quella descritta dal primo comma della norma, ne ha natura, consentendo la partecipazione attiva dei lavoratori anche sotto questo profilo per un duplice ordine di finalità: la promozione dello svolgimento di attività sociali nell'ambito dell'impresa da una parte, l'esclusione della possibilità per il datore di lavoro di strumentalizzare il tempo libero dall'altra. La generalità della formulazione legislativa, che impone la gestione di dette attività ad opera di organismi formati dai lavoratori a maggioranza, non esclude che i soggetti rappresentanti siano i dipendenti stessi, le RSA o le RSU, i rappresentanti dei sindacati esterni o delle associazioni culturali e ricreative ad alta base associativa».

[8] PERSIANI M., op. cit., p. 57.

E la rappresentatività sindacale allude proprio ad una valutazione legale sulla la minore o maggiore capacità del sindacato di farsi interprete nei fatti (non soltanto quindi per un mandato conferito) degli interessi collettivi della totalità dei lavoratori, inclusi i non iscritti al sindacato[9]. Gli esiti di siffatta valutazione legale disegnano la linea di demarcazione tra sindacati che possiamo definire non rappresentativi e quelli rappresentativi[10], i primi hanno un ambito di operatività limitato alla sfera degli iscritti mentre i secondi esteso anche ai non iscritti. Si creerà così una situazione in cui tutti i sindacati hanno la rappresentanza dei loro iscritti, ma solo alcuni sindacati hanno la rappresentatività della generalità dei lavoratori[11]. Di non poco conto le conseguenze sul piano pratico poiché la rappresentatività potrebbe, in sostanza, essere vista come il criterio selettivo per l'individuazione di quei sindacati che l'ordinamento ritiene meritevoli di una legislazione di sostegno e di promozione (contenuta in Italia nel Titolo III dello Statuto dei Lavoratori e in Francia nella Seconda Parte del Codice del Lavoro) nonché di essere considerati come controparte nel dialogo sociale a livello di imprese e più in generale nel processo di concertazione[12].

Dal momento che la rappresentatività è data dalla consistenza, dalla forza e, in un certo senso, dell'affidabilità del sindacato agli occhi non solo del datore di lavoro ma anche delle istituzioni, le relative problematiche fuoriescono

[9] In seguito alle novità introdotte nel 2008 in Francia, J. MOULY, Droit du travail, Bréal, 2008, p. 203 commenta: «oggi è praticamente indispensabile per un sindacato ottenere la qualificazione di sindacato rappresentativo per portare avanti un'azione sindacale efficace».

[10] BLANPAIN, ROGER, KLEBE, THOMAS, SCHMIDT, MARLENE & WAAS, BERND, Trade Union Rights at the Workplace: In Honour of Manfred Weiss, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International, 2011, p. 84 osserva: «La rappresentatività dei sindacati è un problema intrinsecamente associato nel pluralismo dei sindacati. La regolazione della rappresentatività come precondizione per l'esercizio dei diritti sindacali […] tocca – e occasionalmente supera – il confine della violazione della libertà sindacale».

[11] MAGNANI M. Le rappresentanze sindacali in azienda tra contrattazione collettiva e giustizia costituzionale. Prime riflessioni a partire da Corte costituzionale n. 231 del 2013, Working Paper ADAPT, 25 settembre 2013, n. 135.

[12] CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., Diritto del Lavoro. 1. Il diritto sindacale, Utet, Torino, 2018, pp. 118 ss.

dall'ambito delle logiche strettamente privatistiche ed entrano in quelle del rapporto tra politica e organizzazioni sindacali[13].

3. I diritti sindacali: ratio storico-politica

Il riconoscimento legislativo dell'organizzazione e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, costituisce un'evidente ricaduta applicativa dell'affermazione del principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione Italiana e dal preambolo della Costituzione Francese del 1946 a cui rinvia quella del 1958[14]. L'attività sindacale rappresenta, dunque, un'espressione dinamica del principio di libertà sindacale; quest'ultimo, infatti, rimarrebbe una mera astrazione ove non fosse garantito ai soggetti collettivi e ai lavoratori il concreto esercizio nei luoghi di lavoro dei diritti sindacali[15].

È stato, pertanto, in forza di una legge che la presenza dell'organizzazione sindacale si è radicata nella sfera aziendale e nei suoi processi produttivi nei quali aveva affondato le radici[16]. Il riferimento alla dimensione aziendale, per l'azione sindacale non deve essere sottovalutato dal momento che non si tratta di un mero richiamo al luogo fisico di svolgimento dell'attività sindacale, bensì di un rinvio ad un insieme di atti e comportamenti teleologicamente coordinati al sostegno

[13] In altre parole, quando lo Stato si pone l'obiettivo di incentivare l'azione sindacale lo fa non indirizzando questo intento a qualsiasi sindacato ma servendosi proprio del criterio selettivo della rappresentatività.

[14] Naturalmente i diritti sindacali in questo senso intesi sono presenti in tutti gli ordinamenti europei ma la cornice di regole entro la quale le organizzazioni sindacali possono agire cambia profondamente da Paese a Paese. Per una rassegna delle discipline dei più importanti sistemi cfr. BLANPAIN, ROGER, KLEBE, THOMAS, SCHMIDT, MARLENE & WAAS, BERND, op. cit., pp. 28-29 che mettono in allerta su come «la globalizzazione che avanza, la pressione che deriva dalla competizione mondiale e, allo stesso tempo, la pressione sul costo del lavoro» abbia determinato una situazione in cui la protezione dei diritti dei lavoratori è quanto mai a rischio.

[15] PERA G., Libertà sindacale (diritto vigente), in Enc. dir., XXIV, Milano,1974, pp. 494 ss.; PERONE G. C., L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa, Cedam, Padova, 1981, p. 194.

[16] KHAN-FREUND, OTTO, Labour and the law, Stevens [for] the Hamlyn Trust, London, 1977, pp. 28 ss.

della presenza e dell'azione dell'organizzazione sindacale localizzata in uno specifico ambito funzionale: l'impresa[17].

È stata proprio l'azienda, come già spiegato, il terreno più fertile in cui hanno preso avvio e si sono sviluppate le prime forme di associazionismo operaio[18] e, in via consequenziale, le relazioni sindacali, dal momento che essa ha da sempre costituito il luogo di massima rifrazione degli squilibri socio-economici tra la categoria "lavoratori" e quella "imprenditori"[19].

In quest'ottica, nello Stato di democrazia pluralista al cui modello sia l'ordinamento italiano che quello francese possono ricondursi, si va perciò oltre la semplice difesa della libertà sindacale, compiendo una vera e propria valutazione positiva del dialogo sociale[20] e lo strumento che l'ordinamento mette a disposizione dei lavoratori (sul presupposto che loro categoria si trovi in una situazione di squilibrio contrattuale) è il cosiddetto "associazionismo sindacale", che mira a riequilibrare a monte le posizioni dei soggetti coinvolti in un rapporto di lavoro che per sua natura li colloca su due piani differenti[21]. Il sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro è una delle condizioni di un conflitto

[17] GABRIELE A., I diritti sindacali nei luoghi di lavoro: proselitismo e propaganda sindacale, i permessi e l'aspettativa per motivi sindacali, in Temilavoro.it, V. 3, N. 1, 2011, p. 3.

[18] A questo riguardo G. GROUX, France: The State, Trade Unions, and Collective Bargaining – Reform or Impasse? in PHELAN, CRAIG, Trade Unionism since 1945: Towards a Global History. Volume 1: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East (Trade Unions. Past, Present and Future), Peter Lang, 2009, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, p. 44 ricorda, invero, il ritardo nell'istituzionalizzazione degli organi rappresentativi nelle imprese del settore privato in Francia rispetto al Regno Unito e ad altri paesi europei.

[19] ROMAGNOLI U., Il diritto del lavoro nel prisma del diritto d'uguaglianza, in NAPOLI M. (a cura di), Costituzione, lavoro, pluralismo sociale, Vita e Pensiero, Milano, 1998; CASTELVETRI L., Il diritto del lavoro delle origini, Giuffrè, Milano, 1994.

[20] Sebbene il dialogo sociale dipenda soprattutto dalla volontà e dalla determinazione dei partner sociali, è innegabile come l'autorità pubblica ricopra un ruolo essenziale nel promuoverlo. Il report dell'OIL e della Commissione europea "Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link" curato da Youcef Gheliab e Daniel Vaughan-Whitehead porta come esempi di condizioni che consentono a tale dialogo di «decollare» l'istituzione di comitati settoriali come quelli promossi a livello dell'UE e il riconoscimento statale del dialogo sociale come strumento di regolazione di determinate politiche economiche.

[21] PERONE G.C., L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa, op. cit., p. 194, secondo il quale «altrimenti l'intrinseca debolezza del sindacato rispetto alla controparte sterilizzerebbe il valore del principio di cui al primo comma 1 dell'art. 39 Cost.».

sociale "ordinato" che può permettere all'ordinamento di svilupparsi ed evolversi[22].

La concretizzazione a livello aziendale del principio di libertà di organizzazione sindacale si attua principalmente attraverso tre modalità di tutela. Innanzitutto con il riconoscimento del diritto alla costituzione di associazioni sindacali e al libero svolgimento di attività sindacale nei luoghi di lavoro (art. 14 l. 300/70 per l'Italia[23] e artt. L2141-4 e L2143-20 CT per la Francia[24]). In secondo luogo viene fissato di un divieto generale di discriminazione in relazione all'attività sindacale e/o alla (non) adesione ad un sindacato e del divieto di trattamenti economici discriminatori (artt. 15 e 16 l. 300/70 per l'Italia[25] e art. L2141-5 CT per la Francia[26]). Quanto alla possibilità di costituzione e di sostegno da parte dei datori di lavoro dei sindacati di comodo, ossia controllati o finanziati dai datori di

[22] PERONE G.C., op.cit., p. 162, sostiene che «il legislatore non si è arrestato alla riproposizione in azienda del principio costituzionale di libertà sindacale, ma ha voluto tutelare, in questo ambito, la libertà sindacale attraverso la libertà di azione sindacale».

[23] Art. 14. l. 300/70: «Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro».

[24]Art. L2141-4 CT : «L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre». Art. 2142-20 CT : «Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés».

[25] Art. 15 l. 300/70**:** «È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali». Art. 16 l. 300/70: È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il pretore [*ora tribunale in composizione monocratica*], su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al p.amento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno».

[26] Art. L2141-5 CT: «Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail».

lavoro stessi, il nostro ordinamento li vieta espressamente (art. 17 l. 300/70[27]) mentre manca nella legge francese una simile disposizione e dove, al contrario, vige l'obbligo per le imprese di versare la criticata *Contribution patronale au dialogue social* non solo ai tre sindacati rappresentativi dei datori di lavoro ma anche alle cinque confederazioni sindacali dei lavoratori[28].

4. Il diritto dell'UE sull'attività sindacale in azienda: la direttiva quadro sull'informazione e la consultazione

Come per qualsiasi settore dell'ordinamento, anche nell'area del diritto sindacale l'adozione di normative dell'Unione Europea è condizionata dalla sussistenza di una specifica disposizione dei Trattati in grado di costituirne il fondamento della legittimità. Per la materia sindacale la base giuridica di riferimento è rappresentata dall'art. 153 TFUE (ex 137 TCE) ai sensi del quale «Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151[29], l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: […] e) informazione e consultazione dei lavoratori; f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5» il quale stabilisce che quanto disposto dall'art. 153 non si applica «alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata».

Se inizialmente l'obiettivo perseguito dal legislatore europeo era quello dell'introduzione di meccanismi di partecipazione dei lavoratori nella versione

[27] Art. 17 l. 300/70: «È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori».

[28] François Chérèque, influente sindacalista e segretario generale della CFDT dal 2002 al 2012, in « Affaire UIMM: Chérèque se révolte, Xavier Bertrand se prononce pour une loi », La Tribune, 22 octobre 2007, p. 29, a questo proposito ha comunque dichiarato che «nessuno ha mai dimostrato che le organizzazioni sindacali siano corruttibili o comprabili».

[29] Gli obiettivi sono in sintesi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro,una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane e la lotta contro l'emarginazione sociale.

"forte" della cogestione, sul finire degli anni Novanta ci si rese conto che tali progetti erano di fatto irrealizzabili. Essi, infatti, non solo trascuravano l'eterogeneità delle tradizioni dei diversi Stati membri sul fronte lavoristico[30], ma avrebbero anche implicato una revisione rilevante del diritto commerciale degli stessi[31]. Non bisogna, però, pensare che nell'azione del legislatore europeo sia venuto meno il *favor partecipationis*, che, anzi, è stato consacrato anche dall'art. 27 della Carta di Nizza del 2000 che riconosce il «diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa» come diritto sociale fondamentale[32]. Ciò a cui il legislatore europeo sembra aver rinunciato è, piuttosto, l'imposizione di fonti regolative stringenti, adottando al contrario misure di stampo più promozionale verso un sistema in cui ampio spazio è lasciato alla regolazione dei legislatori o delle parti sociali nazionali secondo il principio di sussidiarietà orizzontale. D'altro canto la formulazione della Carta è chiara nell'escludere le forme di coinvolgimento "forti" dei lavoratori dal diritto primario dell'Unione proprio perché la partecipazione in senso pregnante non vi è compresa[33]. In particolare, appartiene a questa linea più *soft* innanzitutto la direttiva quadro sull'informazione e consultazione (direttiva 2002/14/CE), ma anche, come si vedrà nei prossimi paragrafi, la direttiva sui CAE (direttiva 2009/38/CE) e la direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella SE (direttiva 2001/86/CE)[34].

[30] La tipologia dei diritti di partecipazione si presenta estremamente diversificata tra Stato e Stato in relazione a tutti gli aspetti rilevanti delle pratiche partecipative: grado di coinvolgimento dei lavoratori, ampiezza delle materie, fonti, soggetti e procedure.

[31] WEISS M., La partecipazione dei lavoratori nella Società europea, in DRI, 2003, pp. 117 ss.

[32] Sulla rilevanza della disposizione molto si è discusso in dottrina. Per una panoramica sulle origini e sulle implicazioni sociali che ne derivano si veda PEERS, STEVE, HERVEY TAMARA, KENNER, JEFF & WARD, ANGELA, The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary, Bloomsbury Collections, 2014, pp. 749-772 in cui si afferma: «l'articolo 27 è destinato ad essere estremamente importante in ragione dell'*acquis* di lunga data nel campo dell'informazione e consultazione». Il riferimento è alle numerose direttive in materia già in vigore nel 2000; si pensi alla direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi ma anche alle direttive sui CAE e sulla SE che saranno prese in esame nei prossimi paragrafi.

[33] CORTI M., La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata, Vita e Pensiero, 2012, p. 74.

[34] MAGNANI M., Diritto sindacale europeo e comparato, Giappichelli, Torino, 2017, p. 39, ma anche MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, JOSÉ MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, Derecho del trabajo, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018, pp. 262-263.

La direttiva 2002/14/CE nasce, per così dire, come correttivo alle precedenti iniziative dell'Unione in tema di informazione e consultazione che non avevano garantito un utile preventivo coinvolgimento dei lavoratori nell'assunzione di decisioni importanti per l'azienda[35]. In particolare la loro partecipazione era prevista solo alla funzione di controllo e non di gestione e tale limite riflette anche una preferenza dei sindacati stessi per il suo carattere meno "compromissorio" nella gestione dell'impresa[36].

A suscitare un certo clamore fu nel 1997 il caso dell'annuncio a sorpresa della chiusura dello stabilimento Renault nella cittadina belga di Vilvoorde[37] e del relativo licenziamento di 3100 dipendenti senza che i sindacati fossero minimamente consultati prima della decisione. Sebbene fosse poi stato riconosciuto che Renault non aveva rispettato le sue obbligazioni d'informazione e consultazione sotto il profilo sia del diritto nazionale che europeo e sebbene l'azienda annullò la decisione della chiusura, erano evidenti agli occhi di tutti le debolezze delle norme allora in vigore, in particolare della direttiva sui CAE. È nell'intento di scongiurare il ripetersi di situazioni simili[38] che nasce la direttiva 2002/14/CE conosciuta anche come "Direttiva Vilvoorde".

L'ambito di applicazione della direttiva è generale; ciò significa che essa non riguarda unicamente le imprese operanti in più Stati membri, ma si applica a tutte

[35] L'importanza di questo aspetto viene sottolineata, *ex multis*, da ETGEN REITZ, ANDERS, Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, Amer Bar Assn, 2006, p. 22.

[36] ROCCELLA M., TREU T., Diritto del Lavoro dell'Unione Europea, Cedam, Padova, 2016, p. 513.

[37] Su cui cfr. R. BRIHI, La directive sur le comité d'entreprise européen à travers les affaires Renault et Otis, Droit ouvrier, 2000, pp. 108-113 e P. LOBNER, The Renault case: the European Works Councils put to the test, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1997, pp. 132-142.

[38] Emblematici risultano i considerando 6, 9 e 13 della direttiva i quali affermano rispettivamente: «l'esistenza di quadri giuridici a livello comunitario e nazionale, intesi a garantire il coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento delle imprese e nelle decisioni che li riguardano, non ha sempre impedito che decisioni gravi che interessavano dei lavoratori fossero adottate e rese pubbliche senza che fossero state preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e di consultazione». «L'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia […]». «I quadri giuridici in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori esistenti a livello comunitario e nazionale sono spesso eccessivamente orientati al trattamento a posteriori dei processi di cambiamento, trascurano i fattori economici delle decisioni e non favoriscono una reale anticipazione dell'evoluzione dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e la prevenzione dei rischi».

le imprese che abbiano nel territorio di uno Stato membro almeno 50 lavoratori[39] o, a seconda della scelta effettuata dagli Stati membri, a tutti gli stabilimenti che occupino almeno 20 lavoratori[40]. Fra le definizioni spicca quella alquanto minimalista dei rappresentanti dei lavoratori come «i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali» (art. 2, lettera e) che ci ricorda la non ingerenza europea riguardo l'individuazione dei soggetti titolari dei diritti previsti dalla direttiva. Le lettere f) e g) dell'art. 2 precisano rispettivamente che per "informazione" sia da intendere «la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla» e per "consultazione" «lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro».

Il testo, dopo aver tra l'altro ribadito lo spirito di collaborazione che deve informare il comportamento reciproco delle parti (art. 1), all'art. 4 elenca le materie sulle quali devono vertere le procedure previste, stabilendo che essa abbiano luogo, tra l'altro, riguardo:

a) «l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica»;

b) «l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'occupazione»;

[39] Sulla nozione di "lavoratori" e dunque sui criteri adottati dagli Stati membri per il computo dei lavoratori-soglia per l'applicabilità della direttiva La Corte di giustizia è stata a più riprese chiamata a pronunciarsi: cfr. C. Giust., 18 gennaio 2007, C-385/05, Confédération général du travail c. Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et Logement. Qui la Corte ha stabilito che le indicazioni della direttiva ostano a norme nazionali che escludano anche temporaneamente una determinata categoria di lavoratori da tale computo.

[40] ROCCELLA M., TREU T., op. cit., p. 523 mettono in evidenza come «Nonostante tali soglie dimensionali, il campo di applicazione della direttiva è molto esteso. Sebbene le imprese con più di 50 lavoratori rappresentino meno del 3% delle imprese presenti nel territorio dell'Unione europea, esse occupano circa il 50% dei lavoratori attivi nella medesima area».

c) «l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro […]».

Di rilievo è la regola stabilita dal par. 3 dell'art. 4 («L'informazione avviene ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione») perché delinea un sistema incisivo di informazioni anche per la loro periodicità[41] che dovrebbe permettere di coinvolgere i lavoratori nelle decisioni datoriali ben prima dello scoppio di una crisi aziendale[42].

Completano il quadro le disposizioni sulla riservatezza (art. 6), sulla protezione dei rappresentanti dei lavoratori (art. 7), sulla predisposizione di un apparato sanzionatorio deterrente ed effettivo (art. 8).

In definitiva, a partire dal mese di marzo del 2005[43], ogni lavoratore europeo o, più correttamente, un lavoratore che presta la propria opera nel territorio di uno Stato Membro assunto da un'impresa che rientra nel campo d'applicazione della direttiva avrebbe dovuto godere di un generalizzato diritto di essere informato e consultato per il tramite dei suoi rappresentanti aziendali, su tutte le questioni in grado di incidere in maniera significativa sul suo posto di lavoro. In realtà, il percorso di adattamento degli ordinamenti nazionali alle prescrizioni della direttiva è stato tutt'altro che lineare; e ancora oggi è lecito dubitare, ad esempio, della conformità ad esse del decreto legislativo n. 25 del 2007, che dovrebbe appunto attuare in Italia la direttiva[44].

---

[41] MAGNANI M., op. cit., p. 41.

[42] DORREJSTEIJIN, ADRIAAN F. M., TEICHMANN, CHRISTOPH, WERLAUFF, ERIK, MONTEIRO, TIAGO & POCHER, NADIA, European Corporate Law, Kluwer Law International, 2017, precisano: «Le informazioni devono essere fornite entro un certo termine e con una certa modalità così da permettere ai rappresentanti dei lavoratori uno studio adeguato e, se necessario, prepararsi per la consultazione».

[43] È data entro la quale, in conformità all'art. 11, gli stati membri avrebbero dovuto recepire la direttiva.

[44] Nel senso della non conformità si esprimono MAGNANI M., op. cit. e CORTI M., I diritti di informazione e consultazione in Italia dopo. Il d. lgs. n. 25 del 2007 tra continuità e innovazione. In: Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, n. 10, Madrid, 2009.

L'ordinamento francese, dal canto suo, dopo le modifiche apportate dall'ordinanza n° 2015-1578 del 3 dicembre 2015, sembra oggi presentare un sistema conforme al quadro imposto dalla direttiva[45] ma la questione sarà approfondita nelle sezioni dedicate alle procedure di informazione e consultazione di entrambi i Paesi.

Nonostante un recepimento così problematico da parte di molti Stati Membri e un'applicazione così disomogenea, è comunque innegabile come la direttiva 2002/14/CE abbia contribuito a creare una base minima di salvaguardia degli interessi collettivi dei lavoratori a livello d'impresa.

5. Segue: la direttiva sui CAE

Il diritto sociale fondamentale dei lavoratori a essere informati e consultati mira a coinvolgerli nella gestione delle imprese anche al fine di anticiparne il cambiamento e i rischi. I Comitati Aziendali Europei (CAE) svolgono questa precipua funzione nelle imprese di dimensioni comunitarie. Queste ultime, per la loro dimensione e articolazione, sono le più inclini a usufruire dei vantaggi della libera circolazione. Tuttavia, tali vantaggi non devono creare disuguaglianze di trattamento sui lavoratori sui quali incidono le decisioni dell'impresa[46] e a tutti gli impiegati presso imprese di dimensioni sovra-nazionali deve essere garantita la possibilità di essere adeguatamente informati e consultati anche nel caso in cui

[45] In questo senso O. SEUL, L'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne : la transposition de la Directive 2002/14/CE en droit interne. Le cas de la France : un bilan, in Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, Libro 5: Cambios en las relaciones colectivas y nuevos retos para la representación de los trabajadores (Francia, España, Bélgica, Portugal, Argentina), Peter Lang, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, 2017 ma bisogna ricordare la sent. C. Giust., 18 gennaio 2007, C-385/05 che aveva statuito l'incorrettezza dell'implementazione nella legislazione francese della direttiva, su cui v. KACZOROWSKA-IRELAND, ALINA, European Union Law, Routledge, London, 2016, p. 319.

[46] VERRECCHIA G., I CAE: profili normativi e aspetti problematici, in LEONARDI S. (a cura di), La lezione dei comitati aziendali europei a vent'anni dalla loro nascita. Una ricerca empirica in alcuni casi di CAE multisettoriali, Ediesse, Roma, pp. 183-184.

le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano[47].

È da questo presupposto che parte la direttiva 1994/45/CE, oggi trasfusa nella direttiva 2009/38/CE che, come emerge chiaramente dall'undicesimo considerando della direttiva[48], istituisce i CAE per garantire l'informazione e la consultazione dei lavoratori sulle questioni di carattere transnazionale all'interno delle imprese e dei gruppi di dimensione comunitaria. A norma dell'art. 4 «sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi».

L'ambito di applicazione della direttiva è delineato dal paragrafo 1 dell'art. 2 secondo cui s'intende per:

a) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

b) «gruppo di imprese», un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

c) «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie», un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

- il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri,
- almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi,

e

[47] Al fine di garantire l'effettività dei diritti previsti dalla direttiva, tre sono i capisaldi della disciplina del 2008 sintetizzati da LAULOM, SYLVAINE, DORSSEMONT, FILIP, Fundamental principles of EWC Directive 2009/38/EC, in JAGODZINSKI, ROMUALD (a cura di), Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, ETUI, Brussels, 2015, p. 33 in questo modo: «la definizione di informazione e consultazione […], la definizione del carattere transnazionale di una questione […], l'articolazione (collegamento) tra i diversi livelli di informazione e consultazione (soprattutto tra livello Europeo e locale)».

[48] Che recita testualmente: «Le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; ciò può provocare disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese».

- almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro.

È previsto che l'istituzione del CAE sia in generale il frutto di una trattativa[49] tra la direzione centrale aziendale e una delegazione speciale di negoziazione (DSN, di cui all'art. 5) composta di rappresentanti dei lavoratori, non necessariamente lavoratori dell'azienda, eletti o designati in numero proporzionale ai dipendenti occupati in ogni Stato dall'impresa o dal gruppo. È stato lasciato agli Stati membri il compito di stabilire le modalità di designazione dei rappresentanti.

La materia, infatti, è soggetta alla procedura decisionale che richiede l'unanimità del Consiglio (art. 153.2, cpv. 3, TFUE) e, in quanto confinante con il diritto di associazione sindacale, dei lavoratori dovrebbe addirittura essere esclusa dalle competenze dell'Unione, ma tale rappresentanza deve essere garantita anche nelle imprese in cui non esistono strutture rappresentative per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori (art. 5, paragrafo 2, lettera a)[50].

In risposta alle sollecitazioni sindacali la direttiva prevede un iniziale coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello comunitario nel processo di formazione dei CAE stabilendo che la DSN può richiedere l'assistenza di esperti tra cui i rappresentanti di queste organizzazioni (art.5, paragrafo 4) [51].

In linea con il principio di autonomia delle parti richiamato dal diciannovesimo considerando nonché con quello di sussidiarietà, la procedura per la costituzione del CAE e per la sua regolamentazione è lasciata, in prima istanza, all'accordo fra le parti e, di regola, la direzione centrale avvia la negoziazione, che deve

[49] L'approccio di tipo volontaristico che domina tutta la direttiva viene messo in risalto da molti autori, tra cui CRESSEY, PETER, Employee participation, in GOLD, MICHAEL (ed.), Employment Policy and the European Union. Cap. 7, Palgrave Macmillian, pp. 141-142.

[50] CORTI M., op. cit., pp. 79-80.

[51] LAULOM, SYLVAINE, Procedure for the establishment and Adaptation of a European Works Council or an information and consultation procedure, in JAGODZINSKI, ROMUALD (ed.), op. cit., p. 75 riporta che le norme di trasposizione della direttiva di Svezia e Norvegia (quest'ultima, pur non essendo membro dell'UE, rientra nel campo di applicazione della direttiva in quanto parte dello SEE) non fanno alcun riferimento agli esperti a cui può far ricorso la DSN. In questi Paesi, dunque manca una disposizione "di sostegno" ai sindacati mentre l'obiettivo perseguito dall'art. 5 era proprio quello di incentivare la presenza di rappresentanti di sindacati all'interno delle delegazioni.

avvenire «con spirito di cooperazione», per la sua istituzione (o anche di una diversa procedura per l'informazione e la consultazione che dovrebbe comunque dar luogo a un soggetto collettivo titolare dei medesimi diritti relativi al CAE[52]), di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

L'esito di questa trattativa è un accordo per la cui conclusione la DSN delibera a maggioranza semplice dei suoi membri e che deve soddisfare i requisiti di contenuto stabiliti dal paragrafo 2 dell'articolo 6. Sono da determinare, nello specifico:

a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese interessato dall'accordo;

b) la composizione del CAE, il numero di membri e i criteri per la distribuzione dei seggi;

c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione nonché le modalità di coordinamento con gli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato;

e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al CAE stesso;

f) le risorse finanziarie e materiali da attribuirgli.

Qualora, però, la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di incontro, ovvero qualora trascorsi tre anni dalla data di tale richiesta le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la DSN non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5 (che le consente con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso) o anche di comune accordo tra le parti, si applicheranno le «prescrizioni accessorie» dell'art. 7 il quale rinvia all'Allegato I della direttiva.

[52] ROCCELLA M., TREU T., op. cit., pp. 520 ss.

Esse contengono alcune norme relative alla composizione del CAE (proporzionale ai dipendenti coinvolti) e di un comitato ristretto (al massimo di 5 membri), alla sua elezione, alle sue competenze, al suo funzionamento e ai suoi obblighi (punti 1, 4 e 5 dell'Allegato). Ma, soprattutto, esse prevedono delle riunioni annuali in cui il *management* è tenuto a presentare ai membri del CAE una relazione in merito a una serie di questioni concernenti l'impresa che possono essere di interesse dei lavoratori, riguardo, nello specifico «all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive» (punto 2).

Inoltre, e a prescindere da quanto appena detto, riunioni straordinarie sono dovute in tutti i casi in cui si verifichino «circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi» (punto 3). Le informazioni devono essere fornite in tempo utile e comunque prima della decisione.

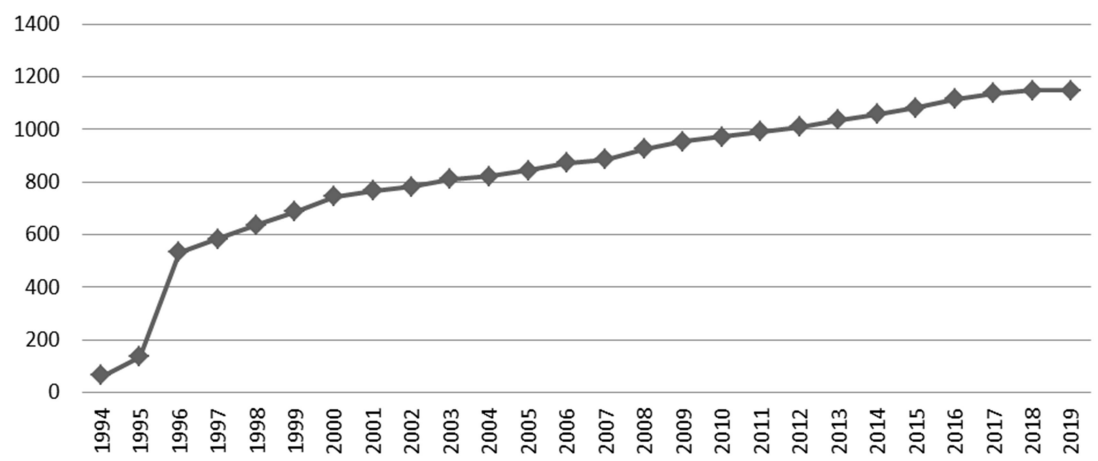
Altre previsioni della direttiva riguardano la tutela dei membri della DSN e del CAE che godono della stessa protezione assicurata ai rappresentanti dei lavoratori dagli ordinamenti degli Stati membri[53]. È lasciata ai legislatori nazionali la possibilità di stabilire in capo ai rappresentanti dei lavoratori obblighi di riservatezza in relazione a determinate informazioni aziendali. Quanto alle spese di funzionamento del CAE, la direttiva stabilisce che esse siano a carico dell'azienda e, in particolare, che, salvo che non sia diversamente convenuto, «la direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni».

[53] S. ROBIN-OLIVIER, Manuel de droit européen du travail, Bruylant, 2016, 1904-1906 afferma: «Questo principio di equivalenza si applica in particolare alla partecipazione alle riunioni e al pagamento delle loro retribuzioni […] durante le ore di assenza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni. Il preambolo della direttiva va ancora più lontano: evoca il fatto che i rappresentanti dei lavoratori non devono subire alcuna discriminazione a causa del legittimo esercizio delle loro attività e devono godere di una protezione adeguata sul fronte del licenziamento».

Secondo l'EWCDB[54] nel 1996, anno in cui è entrata in vigore la direttiva 1994/45/CE, il numero di CAE è quadruplicato rispetto all'anno precedente e ha continuato crescere costantemente fino ad oggi per un totale attuale di 1151 consigli (Grafico 1).

Come spiegato dallo European Observatory of Working Life[55], si stima che le multinazionali che astrattamente rientrerebbero nel campo di applicazione della direttiva sono circa 2400 e ciò significa che ad oggi i CAE sono stati istituiti in meno della metà delle imprese potenzialmente interessate[56].

Grafico 1: Numero di CAE attivi (FONTE:ETUI)



Il Grafico 2, invece, mostra quali sono, nell'ordine, i Paesi in cui hanno la sede le imprese che hanno istituito almeno un CAE attualmente attivo. Il record spetta alla Germania (259), seguita da Stati Uniti (182) e Francia (125) mentre in Italia se ne contano solo 39. Nella classifica sono presenti anche diversi Stati non appartenenti all'Unione Europea poiché la direttiva riguarda tutte le imprese che

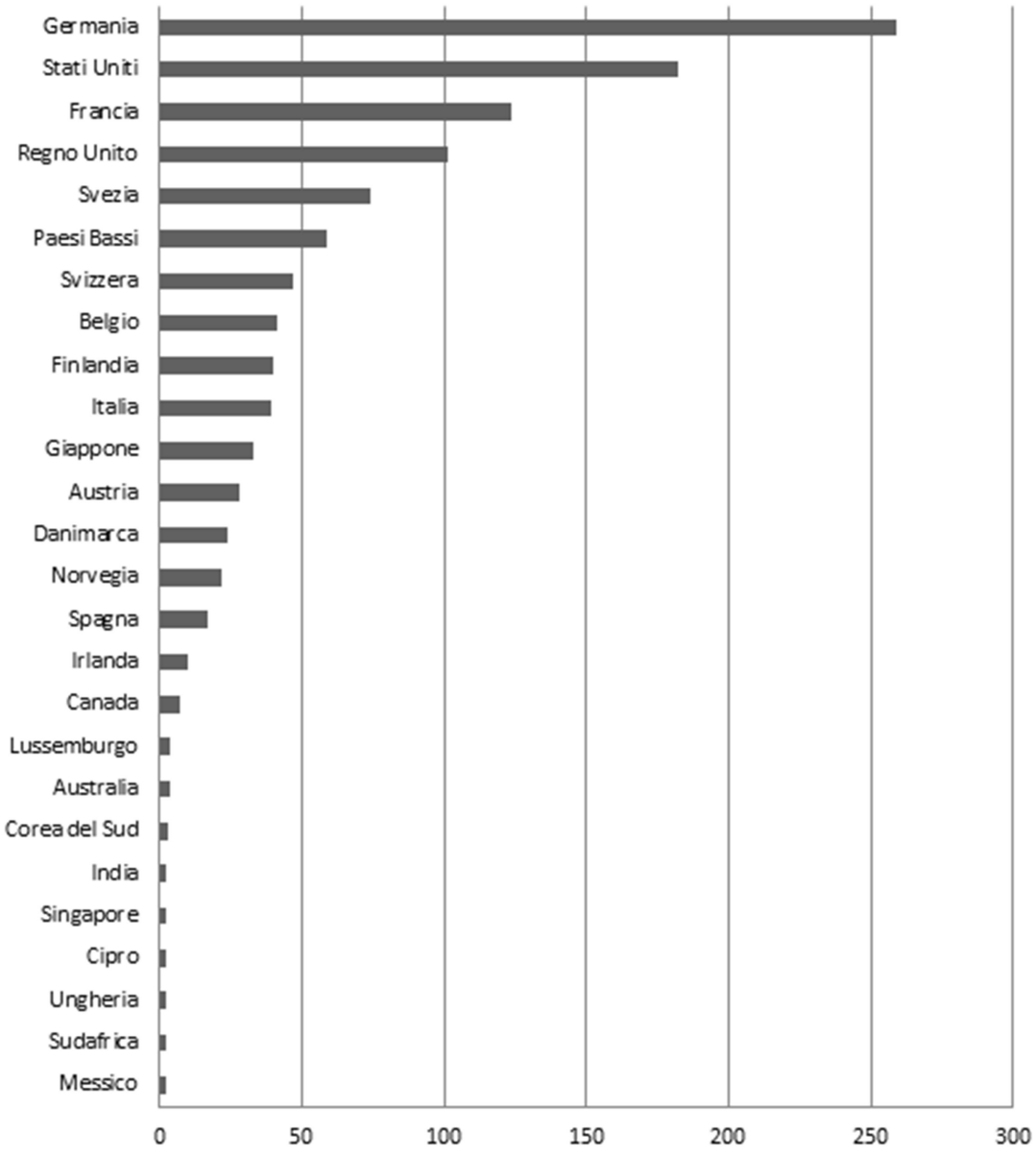
[54] L'EWCDB (European Works Councils Database) è una piattaforma attivata dall'ETUI (European Trade Union Institute) nel 1998 ed è consultabile on-line all'indirizzo http://www.ewcdb.eu/. Secondo quando affermato sul portale, l'ETUI garantisce che l'aggiornamento dei dati avvenga "nel più breve tempo possibile dal momento in cui l'informazione diviene disponibile".

[55] I dati sono riportati in https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils

[56] La differenza tra i due valori si spiega proprio perché la nascita di un CAE non è automatica ma deve necessariamente passare attraverso la procedura che si è descritta in questo paragrafo.

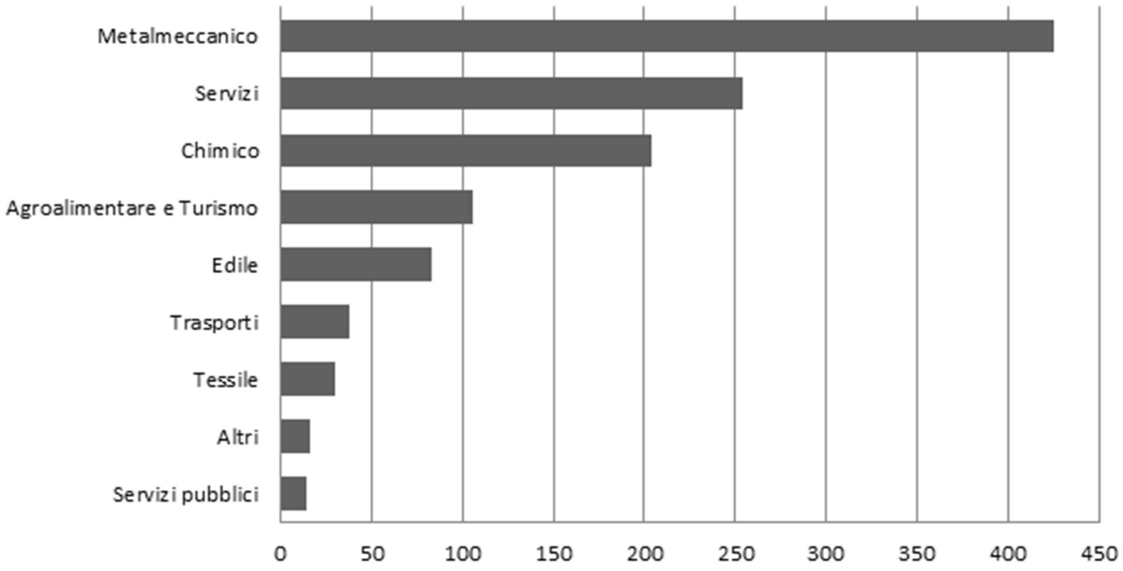
ricadono nel campo di applicazione delineato dall'art. 2, indipendentemente dall'ordinamento in cui hanno stabilito il loro *headquarter*.

Grafico 2: CAE attualmente attivi per Paese di sede dell'impresa (FONTE: ETUI)



L'istituzione dei CAE ha interessato tutti i comparti dell'economia (Grafico 3) ma la maggior diffusione si registra soprattutto nelle imprese operanti nel settore metallurgico (425), dei servizi (235) e chimico (204)[57].

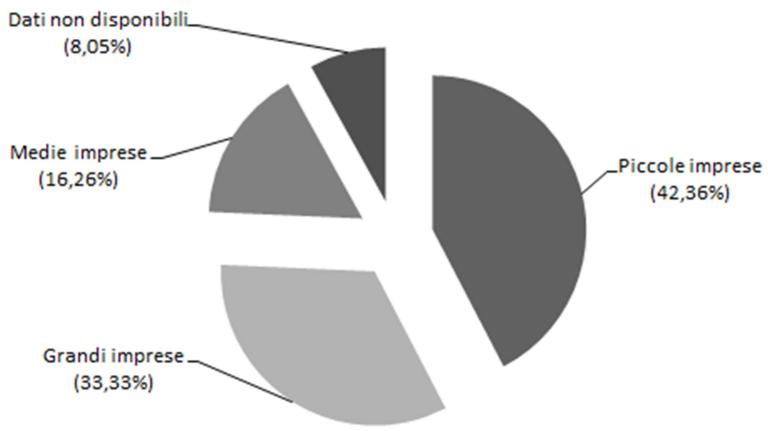
Grafico 3: CAE attualmente attivi per settore di attività (FONTE: ETUI)



[57] Ogni settore è composto da un insieme di sotto-settori, ciascuno di questi ultimi riconducibile ad un codice NACE, acronimo di *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* (Classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee). L'Istituto nazionale di statistica ha predisposto una nuova classificazione delle attività economiche (Ateco 2007) da adottare nelle rilevazioni statistiche correnti in sostituzione della precedente (Ateco 2002). L'Ateco 2007 è la versione nazionale della classificazione (Nace Rev. 2) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 1893/2006, pubblicato su Official Journal del 30 dicembre 2006, che, a sua volta, deriva da quella definita a livello Onu, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento CE n.1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006). In questa analisi nel settore metalmeccanico sono inclusi i sotto-settori 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 e 35; nel settore dei servizi i sotto-settori 22, 50, 51, 52, 63, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74, 92 e 93; nel settore chimico i sotto-settori 10, 11, 12, 13, 14, 21, 23, 24, 25, 26 e 37; nel settore dell'agroalimentare e del turismo i sotto-settori 1, 5, 15, 16 e 55; nel settore edile i sotto-settori 2, 20, 36, 40, 41 e 45; nel settore dei trasporti i sotto-settori 60, 61 e 62; nel settore tessile i sotto-settori 17, 18 e 19; negli altri settori i sotto-settori 91, 95 e 99; nel settore dei pubblici servizi i sotto-settori 75, 80, 85. Tutte le tabelle di corrispondenza tra le varie classificazioni collegate a livello internazionale sono disponibili in formato elettronico e accessibili sul sito Ramon, di Eurostat (all'indirizzo http://ec.europa.eu/eurostat/ramon) o sul sito della Divisione di statistica delle Nazioni unite (all'indirizzo http://unstats.un.org/unsd/class). L'Istat rende disponibili gli strumenti per individuare il codice Ateco di un'attività economica con il portale accessibile all'indirizzo https://www4.istat.it/it/strumenti/definizioni-e-classificazioni/ateco-2007.

Quanto alla distribuzione dei CAE a seconda delle dimensioni della società, misurate in base al personale impiegato (Grafico 4), si osserva che tali organismi sono prevalentemente attivi in quelle che l'EWCDB definisce come «piccole imprese», quelle che hanno meno di 5 mila dipendenti, per le quali se ne contano 474 che rappresentano il 42,36% de totale. A seguire, ce ne sono 373 (33,33%) nelle «grandi imprese», quelle che hanno oltre 10 mila dipendenti, e 182 (16,26%) nelle «medie imprese», quelle che hanno tra 5 mila e 10 mila dipendenti[58].

Grafico 4: CAE attivi in percentuale per dimensioni societarie (FONTE: ETUI)



6. Segue: la direttiva sulla SE

La direttiva sulla Società Europea (SE) è il frutto di un lungo e complesso dibattito avviato dalla Commissione già nel 1970. In quell'anno fu infatti presentato il primo progetto sullo statuto della SE, chiaramente ispirato, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori, al modello di cogestione

[58] Tutte le statistiche qui riportate hanno incluso nell'analisi anche i SEWC (*Societas Europaea Works Councils,* i Comitati Aziendali Europei delle Società Europee) e i SCEWC (*Societas Cooperativa Europaea Works Councils*, i Comitati Aziendali Europei delle Società Cooperative Europee). I SEWC attualmente attivi sono 169 mentre i SCEWC 15 e, sommati, rappresentano approssimativamente un decimo del totale dei CAE attualmente attivi.

tedesco (all'epoca ignoto agli altri cinque stati della CEE). La proposta della Commissione suscitò, in un primo momento, reazioni ostili da parte sia delle associazioni dei lavoratori sia di quelle dei datori all'epoca impreparate ad accogliere il modello tedesco.

Di fronte a queste ferme opposizioni, per superare l'*impasse*, la Commissione decise di scindere il progetto in due, utilizzando due strumenti normativi differenti. In un primo momento si sarebbe disciplinato lo statuto della SE mediante regolamento che, in quanto tale, era direttamente applicabile in ogni sua parte. Tale regolamento, in seguito, sarebbe stato affiancato da una direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori, le cui modalità di attuazione, dunque, sarebbero state parzialmente rimesse alla discrezionalità dei singoli stati membri. Fu così, in definitiva, che a quarant'anni di distanza dalla prima proposta, entrò in vigore la normativa sulla SE[59].

La Società Europea, dunque, vede oggi regolati i sui aspetti "commerciali" nel regolamento 2157/2001/CE, mediante il quale si è perseguito l'obiettivo di istituire nell'Unione uno strumento al quale si applichi un sistema unitario di regole per la gestione dell'impresa mentre gli aspetti "lavoristici" sono disciplinati dalla direttiva 2001/86/CE che completa il regolamento per ciò che riguarda la partecipazione dei lavoratori[60], ma i diritti loro riconosciuti appaiono, nel quadro normativo attuale, meno incisivi di quanto non lo fossero nel disegno originario. Il legislatore comunitario è parso più preoccupato di garantire la conservazione dei diritti preesistenti[61] (come emerge anche dal terzo

[59] GUARRIELLO F., Dalla direttiva sui comitati aziendali europei alla società europea: una transizione difficile, in FICARI L. (a cura di), Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori, Giuffrè, Milano, 2006, pp. 127 ss.

[60] Sono, dunque, dovuti passare trent'anni prima che gli Stati membri trovassero un accordo; si tratta di uno dei periodi più lunghi per l'adozione di una direttiva ma sarebbe proprio questa «la dimostrazione del serio interesse dell'UE ad armonizzare le operazioni commerciali in Europa», come viene sostenuto , tra gli altri, da GOLD, MICHAEL, NIKOLOPOULOS, ANDREAS & KLUGE, NORBERT, The European Company Statute: A New Approach to Corporate Governance, Peter Lang, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, p. 20.

[61] PIZZOFERRATO A., L'approccio comunitario al tema del coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa, in FICARI L. (a cura di), op. cit., p. 369.

considerando della direttiva[62]) che non di crearne di nuovi[63]. In questo contesto, oltretutto, è l'autonomia delle parti ad avere il ruolo primario, poiché è previsto che il contenuto degli accordi sulla partecipazione siano negoziati, anche qui, da un'apposita DSN e solo in via residuale trovano applicazione le «disposizioni di riferimento» dettate dagli Stati membri in conformità a quanto previsto dall'art. 7 il quale, a sua volta, richiama l'Allegato I. Nello specifico l'art. 7, par. 1, lett. b), afferma che «le disposizioni di riferimento previste dalla legge dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SE si applicano dalla data di iscrizione di quest'ultima:

a) qualora le parti abbiano deciso in tal senso o

b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e

- l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, e

- la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione di cui all'articolo 3, paragrafo 6».

Le disposizioni minime che sono chiamate ad operare in via sussidiaria in caso di mancato accordo dalle parti hanno comunque un "respiro" più ampio rispetto alle prescrizioni accessorie contenute nella direttiva sui CAE[64] e sinteticamente prevedono, innanzitutto la costituzione di un «organo di rappresentanza dei

[62] Il quale recita: «Allo scopo di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, occorre stabilire disposizioni specifiche, segnatamente nel settore del coinvolgimento dei lavoratori, per garantire che la costituzione di una SE non comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi del coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle società partecipanti alla costituzione di una SE. […]».

[63] Si pensi, a titolo di esempio, alle norme di cui all'art. 3, par. 6, secondo cpv., che esclude l'obbligo della direzione di intraprendere negoziati con i lavoratori circa i diritti di partecipazione quando tali diritti siano già previsti nella società da trasformare e all'art. 4, par. 4 che impone che il coinvolgimento dei lavoratori sia «di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE»). In generale, comunque, non bisogna pensare che i diritti dei lavoratori siano stati totalmente passati in secondo piano nell'impianto complessivo della regolazione delle SE. Al contrario, come osserva ARACELI MANGAS MARTÍN, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: comentario artículo por artículo, Fundación BBVA, Bilbao-Madrid, 2009, p. 483, «La direttiva 2001/86/CE considera essenziale la partecipazione dei lavoratori per l'esistenza della SE, al punto di qualificare le negoziazioni sulla determinazione delle suddette forme di partecipazione come presupposto irrinunciabile per l'acquisizione della personalità giuridica».

[64] CORTI M., op. cit., p. 108.

lavoratori», sulla cui composizione sono dettate alcune regole di base[65]. Viene, poi, delineato un insieme di obblighi di informazione e consultazione periodici[66] e straordinari[67]. I diritti di partecipazione, infine, devono obbligatoriamente far parte dell'accordo solo se già presenti in almeno una delle società partecipanti (lett. b).

La direttiva naturalmente disciplina anche l'ipotesi in cui si voglia procedere ad una negoziazione dell'accordo sulla partecipazione dei lavoratori anziché applicare le «disposizioni di riferimento». In questo caso, le regole da seguire sono, innanzitutto quelle dell'art. 3 sull'istituzione della DSN, in merito alla quale grande libertà viene accordata ai legislatori nazionali nello stabilire le modalità di elezione o designazione dei membri[68]. In via generale, ci si assicura comunque che «nella misura del possibile, almeno uno dei membri rappresenti ciascuna società partecipante che abbia lavoratori» impiegati nella SE nel territorio del Paese interessato.

---

[65] Le principali, dettate nella Parte prima dell'Allegato, sono le seguenti: a) L'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, b) L'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi e/o alle prassi nazionali, c) Se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri […], e) I membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando ad uno Stato

[66] Questi sono previsti nella Parte seconda dell'Allegato secondo cui: «a) La competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che eccedono i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro, b) Fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera c), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate L'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti.
La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi».

[67] Sono quelli di cui alla lett. c) sempre della Parte Seconda dell'Allegato a sensi della quale «Qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato».

[68] Cfr. sul tema VENDITTI L., La partecipazione nella società europea: resistenze e competizione degli ordinamenti nazionali, in FICARI L. (a cura di), op. cit., p. 301

Ai sensi dell'art. 4, poi, l'accordo che viene stipulato tra l'organo competente della società e la DSN dovrà determinare:

a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;

b) la composizione e la struttura dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE;

c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione;

d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuirgli.

Dal paragrafo 4 dell'art. 4 emerge chiaramente la preoccupazione relativa alla possibilità che quanto stabilito nell'accordo possa in qualche modo pregiudicare i diritti preesistenti dei lavoratori. Qui, infatti, la direttiva si premura di specificare che «il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE».

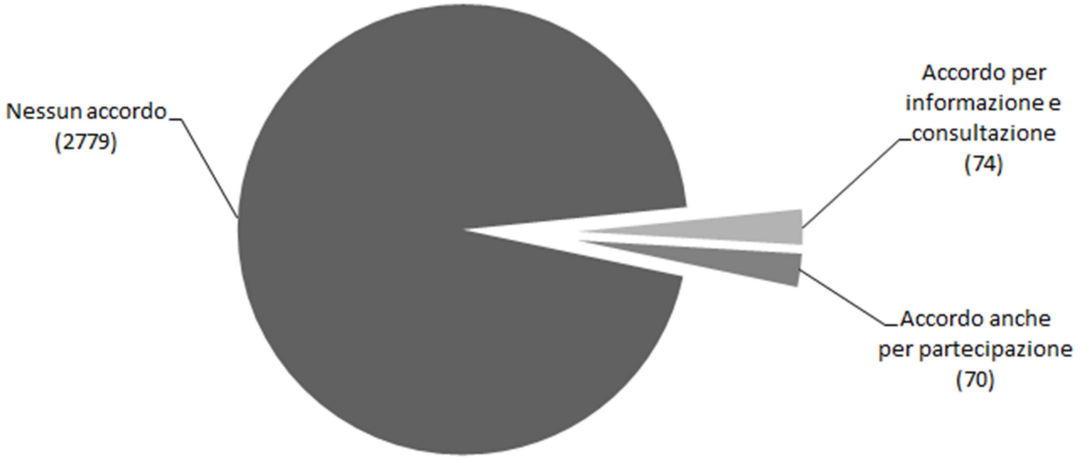
Ad oggi, i dati rivelano sia che la SE non ha avuto la diffusione sperata. Stando a quanto riporta lo European Trade Union Institute (ETUI)[69], infatti, su un totale di 2943 SE registrate in 27 paesi, solo 534 sono state identificate come «normali», tali cioè da soddisfare il duplice requisito di svolgere attività economica effettiva e impiegare più di cinque dipendenti. I dati rivelano, inoltre, che il modello di informazione, consultazione e partecipazione che si voleva proporre con l'adozione della direttiva in realtà ha faticato a fare breccia nel sistema di relazioni industriali europee (Grafico 5).

Tra tutte le SE nella grande maggioranza dei casi (2779, il 94,7% del totale) non è stata prevista alcuna forma di coinvolgimento dei lavoratori. L'esistenza di accordi relativi all'informazione e alla consultazione è stata registrata in appena 74 imprese (il 2,7%)[70] mentre in altre 70 aziende (il 2,6%) ai rappresentati dei dipendenti sono stati riconosciuti anche diritti di partecipazione.

[69] I dati, consultabili all'indirizzo http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/Facts-Figures, sono quelli contenuti nell'ultimo report disponibile de 13/03/2018 intitolato "Societas Europaea: latest developments update, by Anders Carlson (Workers' Participation Europe Network)".

[70] Anche se bisogna tener conto che, in base ai dati più aggiornati, esistono 169 CAE di SE che in linea di principio assolvono proprio questo ruolo di informazione e consultazione.

Grafico 5: SE per livello di coinvolgimento dei lavoratori (FONTE: ETUI)



A dimostrazione di quanto il contesto giuridico-culturale possa essere decisivo nel determinare il "successo" di un certo meccanismo di relazioni tra lavoratori e datori di lavoro vi è il fatto che la quasi totalità di queste SE nelle quali sono previsti diritti di partecipazione è stata registrata in Germania, Paese caratterizzato da un modello di rappresentanza aziendale in cui i lavoratori sono per tradizione dotati di poteri di partecipazione nel *management* particolarmente intensi[71]. Per contro, schema di questo genere non fanno parte né della tradizione francese né di quella italiana e, non a caso, in Francia le SE che hanno rappresentanti dei lavoratori a livello di *board* sono solo sette[72] mentre in Italia addirittura nessuna.

[71] Sul punto, cfr. MAGNANI M., op. cit., pp. 187-193.
[72] Si tratta di Burgeap Igip Holding, Capgemini, Dassault Systemes, Eurazeo, Mutavie, Schneider Electric, SCOR (4 SE), WENDEL.

CAPITOLO SECONDO
IL SISTEMA ITALIANO

Sezione I
Le rappresentanze sindacali dei lavoratori

1. La rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro: le Commissioni interne, le Sezioni sindacali aziendali, i Delegati e i Consigli di fabbrica

Prima di arrivare all'assetto odierno diverse forme di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori si sono susseguite nell'arco di oltre di un secolo; alcune sono state solo una "parentesi" nella storia del sindacalismo italiano, altre hanno segnato profondamente il movimento operaio e avuto vita più lunga.
Nel secondo gruppo rientrano sicuramente le commissioni interne, la cui prima traccia risale al 1906 con l'accordo tra la Fiom e la casa automobilistica Itala di Torino, nel quale si riconosceva agli operai il diritto di eleggere una commissione interna alla quale era assegnato il compito di «risolvere le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura» insieme alla direzione della fabbrica. Nel lungo periodo della loro esistenza, le commissioni interne hanno affrontato diverse vicissitudini: vennero soppresse durante il periodo fascista, per poi essere ricostituite nel 1943[73]. Le elezioni delle commissioni interne di quello stesso anno seguirono il criterio proporzionale e si svolsero a suffragio universale,

[73] GIUGNI G. (Autore), BELLARDI L. (a cura di), CURZIO P., (a cura di), LECCESE V. (a cura di), Diritto sindacale, Cacucci, Bari, 2014, p. 79.

furono chiamati infatti a esprimersi, diversamente da come accadeva prima, tutti i lavoratori e non solamente gli iscritti al sindacato[74].

Gli accordi che intervengono successivamente in materia (sottoscritti nel 1947, nel 1953 e nel 1966) da un punto di vista formale limitano progressivamente le funzioni delle commissioni interne, ma nei fatti il loro ruolo resta determinante nel quadro delle relazioni industriali fino agli anni Settanta[75].

Parallalamente all'esperienza delle commissioni interne, la Cisl tentò di costituire nei luoghi di lavoro delle sezioni sindacali aziendali (SAS) che rappresentassero il sindacato esterno. Tali strutture, le cui origini risalgono agli anni '50, ebbero, tuttavia, scarsa diffusione e non riuscirono ad intaccare il potere in mano alle commissioni interne, le quali erano presenti in quasi tutti i luoghi di lavoro e venendo, pertanto, accettate e riconosciute dalle controparti aziendali specialmente sul fronte della contrattazione[76].

Il dibattito sulla democrazia sindacale degli ultimi anni '60 ma anche i cambiamenti strutturali avvenuti nell'organizzazione aziendale (con l'attività produttiva divisa in reparti autonomi tra loro) portarono alla necessità di una rappresentanza diretta più articolata di quanto potesse essere la commissione interna. Si fecero strada in questo modo il consiglio di fabbrica, organo composto da insieme di tutti i delegati di un'impresa. Il delegato era eletto da un gruppo omogeneo di lavoratori, che avessero, dunque, gli stessi interessi e che fossero appartenenti ad una stessa unità produttiva, senza che fosse necessariamente iscritto ad un sindacato esterno. In un primo momento tali forme di rappresentanza sindacale furono viste con diffidenza dalle grandi confederazioni ma successivamente l'iniziale disfavore venne meno e nel Congresso del 1970 la

[74] Nel dettaglio l'elezione delle commissioni interne avveniva nelle aziende con più di 40 dipendenti su liste con voto segreto. L'organizzazione era affidata a gruppi di lavoratori se avveniva per la prima volta o se il mandato era scaduto mentre se le elezioni avvenivano prima della scadenza del mandato, era la stessa commissione interna in carica ad avviare la procedura di elezione. Le liste per le elezioni potevano essere presentate da qualsiasi gruppo di lavoratori, sia indipendente che inquadrato sindacalmente (come emanazione diretta delle centrali sindacali). Il numero dei componenti la commissione interna era determinato con un criterio direttamente proporzionale al numero dei lavoratori occupati in ciascuna unità aziendale.

[75] GABRIELE A., I diritti sindacali in azienda, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 43-44.

[76] BALLESTRERO M. V., Diritto sindacale, Giappichelli, Torino, 2012, p. 140.

Fiom riconobbe il Consiglio di fabbrica come istanza di base del sindacato[77]. Sono, però, gli stessi anni che in cui queste forme di rappresentanza si avviano verso il tramonto di pari passo con l'avvento delle RSA.

2. Le RSA: l'art. 19 nella formulazione originaria, il referendum del 1995 e la sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale

All'indomani della stagione delle dure lotte sindacali della fine degli anni '60, passata alla storia come "autunno caldo"[78], il 15 maggio del 1970 viene approvata alla camera la l. 300/70, intitolata «Norme sulla tutela e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»[79], meglio nota come «Statuto dei Lavoratori». Preceduta, invero, da diversi interventi legislativi migliorativi della condizione dei lavoratori (tra i quali ci sono la l. 1124/1965 sull' assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la l. 903/65 in materia di previdenza sociale e la l. 604/66 sui licenziamenti), lo Statuto rappresentò uno spartiacque, dal punto di vista sia politico che giuridico, nel sancire alcuni dei diritti fondamentali del lavoratore e delle sue rappresentanze sindacali.

Nello specifico è il titolo III a riconoscere ufficialmente al sindacato il potere di operare nella sfera giuridica dell'imprenditore e l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori vale proprio a questo scopo, garantendone l'attiva presenza nei luoghi di lavoro e riconoscendo la possibilità di costituire Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Nel testo originario della disposizione, le RSA potevano essere costituite nell'ambito:

[77] MAGNANINI C., Autunno caldo e «anni di piombo», Franco Angeli, Milano, 2007, p. 8.
[78] Secondo GIANCHETTI D., SCAVINO M., La FIAT in mano agli operai: l'autunno caldo del 1969, BFS Edizioni, 1999, Pisa, p. 7 «l'espressione [viene] forse usata per la prima volta dal quotidiano «Il Sole 24 Ore» nel numero del 10 agosto di quell'anno».
[79] Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 20 maggio 1970.

a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che fossero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Dal testo, quindi, emergeva chiaramente una situazione di privilegio per i sindacati affiliati alle tre principali confederazioni (Cgil, Cisl e Uil) che venivano considerati in automatico come maggiormente rappresentativi, a scapito di tutte le associazioni sindacali autonome che, agli occhi dal legislatore dell'epoca, essendo di natura strettamente categoriale, non potevano farsi interpreti delle istanze della generalità dei lavoratori. Per loro l'unica "ancora di salvezza" era costituita dall'essere firmatarie dei contratti che si applicavano all'unità produttiva purché di rilievo almeno provinciale. E su questo punto emerge un certo disfavore anche nei confronti dei sindacati interni dal momento che la semplice sottoscrizione di un contratto aziendale non era considerato un requisito sufficiente per costituire le RSA[80].

Nonostante sia riuscito a passare indenne il vaglio della Corte Costituzionale[81], l'art. 19 fu continuamente oggetto di critiche provenienti da più fonti finché nel 1995 la disposizione fu sottoposta a referendum. I d.p.r. 312 e 313 del 28/07/1995, emanati in esito alla consultazione popolare, abrogano la lettera a) dell'art. 19 delineando, così, un nuovo assetto delle RSA[82] che possono ora essere costituite nell'ambito di qualunque organizzazione sindacale, purché

[80] CARINCI F., Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III Stat. lav. al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014), in Id. (a cura di), Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014, Adapt, Modena, 2014, pp. XIII-XIV afferma che «questo modello statutario, come tradotto negli artt. 14 e 19 dello Statuto, il comma primo dell'art. 39 Cost. andava letto nel senso di legittimare: a) la previsione di una tutela a scalare per quel che riguardava la presenza sindacale nei luoghi di lavoro […]; ed una disciplina promozionale per la sola associazione sindacale dotata di rappresentatività […] b) la configurazione di tale "rappresentatività" secondo una sequenza discendente, cioè b') una maggiore rappresentatività "presunta" riconosciuta in via originaria alle confederazioni, da cui dedurre in via derivata quella delle associazioni aderenti e b'') una "rappresentatività effettiva" per associazioni sindacali non aderenti, purché firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nelle unità di riferimento».

[81] La sentenza n. 54 del 1974 riconosce, in sostanza, la complessiva razionalità della scelta statuaria.

[82] Su cui cfr. ICHINO P., Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum, in Riv. it. dir. lav., 1996, I, p. 124.

firmataria di un contratto collettivo, di qualunque livello (e dunque anche aziendale), applicato nell'unità produttiva. La nuova formulazione, dunque, consacra quei sindacati che si fossero "auto-legittimati" per via della stipulazione di un contratto collettivo indipendentemente dalla loro affiliazione o meno ad una confederazione[83]. Il nuovo testo non placò le critiche dei commentatori che sottolineavano come, nei fatti, l'attuale norma avrebbe finito per far dipendere la fruizione dei diritti sindacali dalle dinamiche della contrattazione collettiva. Dubbi che, in ogni caso, non furono sufficienti per molti anni a convincere la Consulta, più volte chiamata a pronunciarsi sulla questione, a dichiararne l'incostituzionalità.

Punto di svolta e momento cruciale nella storia delle relazioni sindacali italiane è l'abbandono di Confindustria da parte della Fiat a partire dal 1° gennaio 2012, a cui fece seguito lo sganciamento da tutti i contratti collettivi stipulati dalla prima e la regolazione *ex novo* dei rapporti di lavoro con degli accordi che clamorosamente non vennero sottoscritti dalla Fiom la quale si ritrovò, di conseguenza, senza rappresentanti all'interno delle nuove RSA[84]. Fu proprio il caso Fiat e il relativo fenomeno della "contrattazione separata" a dare origine al nutrito contenzioso da cui viene sollevata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19[85] per incompatibilità con gli artt. 2 (principio solidaristico), 3 (principio d'uguaglianza) e 39 (principio di libertà sindacale) della Costituzione[86], questione affrontata nella storica sentenza 231 del 2013.

Nel commentare la normativa vigente in seguito al referendum abrogativo del 1995, la Corte Costituzionale osserva come questa «rischiasse, nella sua accezione letterale, di prestare il fianco ad una applicazione sbilanciata: per un verso, in eccesso, ove l'espressione «associazioni firmatarie» fosse intesa nel

[83] MAGNANI M., Diritto sindacale, Giappichelli, Torino, 2016, pp. 59-61.
[84] Sulle vicende del caso Fiat si veda BALDISSERA A., CERRUTI G. C., Il caso Fiat. Una svolta nelle relazioni industriali? Bonanno, Acireale-Roma, 2012.
[85] LAMBERTUCCI P., Contrattazione separata, rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e incostituzionalità dell'art. 19, DLM, 2012, 2, p. 276.
[86] La q.l.c. era stata sollevata e rimessa ai giudici della Consulta dai tribunali di Torino, Modena e Vercelli, a seguito dei ricorsi presentati dai sindacalisti della Fiom che erano rimasti esclusi dalle RSA proprio per il fatto di non aver sottoscritto il nuovo contratto Fiat.

senso della sufficienza di una sottoscrizione, anche meramente adesiva, del contratto a fondare la titolarità dei diritti sindacali in azienda (con virtuale apertura a sindacati di comodo); e, per altro verso, in difetto, ove interpretata, quella espressione, come ostativa al riconoscimento dei diritti in questione nei confronti delle associazioni che, pur connotate da una azione sindacale sorretta da ampio consenso dei lavoratori, avessero ritenuto di non sottoscrivere il contratto applicato in azienda». La Corte, dunque, dichiara l'illegittimità costituzionale del criterio previsto dall'art. 19 affermando che «nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività» e «si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione».

Ma i giudici non si sono accontentati di una sentenza additiva di principio[87], spingendosi, invece, fino ad una sentenza manipolativa del testo della norma poiché si «dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda».

Non bisogna, però, pensare che la pronuncia abbia dissipato tutti i dubbi di costituzionalità della norma e, anzi, è la stessa Corte ad ammettere l'insufficienza

[87] SANTORO PASSARELLI G., La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori (nota a C. cost. 23 luglio 2013, n. 231), in DRI n. 4/XXIII, Giuffrè, Milano, 2013.

del suo intervento in merito alla circostanza in cui manchi del tutto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva nella quale s'intende istituire la RSA[88].

Ad ogni modo, con l'accordo interconfederale del 10/1/2014 recante il «Testo Unico sulla Rappresentanza»[89] le parti sociali (Cgil, Cisl e Uil da un lato e Confindustria dall'altro) hanno inteso dare attuazione alle indicazioni della Consulta e hanno posto una dettagliata disciplina delle RSA prevedendo un meccanismo di misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria che tiene conto sia dei «dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori)» sia dei «dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie». In particolare, per rispettare il criterio della «partecipazione alla negoziazione» a cui fa riferimento la sent. 231/2013, l'organizzazione sindacale deve innanzitutto raggiungere il 5% di rappresentanza da intendersi entro come percentuale ponderata del dato associativo e di quello elettorale[90], ma, oltre a ciò, deve dimostrare di aver dato il suo contributo al processo di definizione della «piattaforma negoziale» e deve aver fatto parte della «delegazione trattante» l'ultimo rinnovo del contratto collettivo.

[88] MARESCA A., Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. lav.: connessioni e sconnessioni sistemiche, Adapt, Modena, 2013, pp. 3-6.

[89] In un comunicato congiunto di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si legge: «L'accordo costituisce un vero e proprio testo unico in tema di rappresentanza sindacale composto da quattro parti che regolano: la misurazione della rappresentanza sindacale a livello nazionale e aziendale; la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale; le modalità volte a garantire l'effettiva applicazione degli accordi sottoscritti nel rispetto delle regole concordate. Misurare la rappresentatività degli attori e garantire la piena attuazione degli accordi raggiunti determinano maggiore chiarezza e trasparenza nelle relazioni industriali contribuendo a migliorare il quadro di riferimento per tutti coloro che vogliono investire nel nostro Paese». Il Testo Unico sulla Rappresentanza, infatti, è strutturato in 5 grandi capitoli: la prima parte è dedicata alla misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria; la seconda parte è incentra sulla regolamentazione delle rappresentanze in azienda; la parte terza tratta la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale; la parte quarta contiene le disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento; l'ultima parte è quella delle clausole transitorie e finali.

[90] Spetta al Consiglio Nazionale per l'Economia e il Lavoro (CNEL) effettuare il calcolo. I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione.

3. Segue: struttura e funzione delle RSA

La legge prevede che ai lavoratori di un'impresa o unità produttiva che abbia almeno 15 dipendenti è consentito costituire una rappresentanza sindacale aziendale. La legge, però, non specifica né quale debba essere la sua struttura né le modalità di individuazione dei dirigenti, pur prevedendoli espressamente e riconoscendo loro determinate garanzie[91]. In altre parole, l'unica preoccupazione del legislatore sembra essere stata quella di determinare i criteri per selezionare i sindacati nel cui ambito le RSA sono costituite, con il fine di evitare i possibili abusi che potevano derivare da una moltiplicazione incontrollata di organismi dotati di uno status privilegiato[92].

Nel silenzio della legge, quindi, spetta ai lavoratori che prendono l'iniziativa decidere se debbano avere struttura associativa o meno[93]. Vista anche l'ampio margine di manovra, va da sé che all'interno di ogni unità produttiva possono essere presenti anche più RSA e, in questo caso, si dovranno seguire le norme previste dai contratti collettivi che, a volte, hanno previsto organi di coordinamento tra le diverse rappresentanze sindacali.

Quanto alle funzioni della RSA, la più importante che la legge le assegna consiste nell'abilitazione alla contrattazione collettiva aziendale e, in più, la legge le ha attribuito una generale funzione di rappresentanza dell'insieme dei lavoratori impiegati nell'unità produttiva in seno alla quale è stata costituita attraverso il conferimento di determinati poteri il cui esercizio irradia i suoi

[91] Cfr. cap. II, sez. I, par. 8.

[92] PERSIANI M., op. cit., p. 85.

[93] A riguardo è di rilievo la sentenza della Corte di Cassazione del 1999 n. 14686 che così ha statuito: «Le rappresentanze sindacali aziendali sono costituite per iniziativa dei lavoratori dell'azienda e non delle associazioni sindacali di cui all'art. 19 della legge n. 300 del 1970; hanno una propria soggettività giuridica (rispetto alla quale appare appropriato il riferimento alle norme in materia di associazioni non riconosciute) come si evince dalle varie disposizioni dello statuto dei lavoratori prevedenti una loro legittimazione propria e specifica all'esercizio di diritti e facoltà (art. 9, 20, 21, 22, 25 e 27); in particolare, esse non sono organi dei sindacati, né come sono con gli stessi in una relazione, di immedesimazione organica o di altro tipo che determini l'imputabilità giuridica degli atti da loro compiuti ai sindacati, con i quali le stesse sono invece in un rapporto, di natura politica, di parziale coincidenza di interessi collettivi e di obiettivi di tutela».

effetti a tutti i lavoratori[94]. Basti pensare al potere di conclusione degli accordi necessari per autorizzare l'installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo (art. 4 St. Lav.) o anche alle visite personali le cui ipotesi nelle quali possono essere disposte e le relative modalità «debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali» (art. 6 St. Lav.). Ulteriori competenze sono, infine, tutte quelle legate all'attività sindacale in azienda di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori che espressamente sono attribuite alle RSA, come il potere di convocare l'assemblea e di indire referendum.

È logicamente necessario che per svolgere tutti questi compiti i rappresentanti dei lavoratori siano un possesso di una serie di informazioni relative all'andamento economico dell'impresa nonché sulle sue decisioni in grado di incidere sulle condizioni dei lavoratori, a partire dai casi in cui i livelli occupazionali possono essere compromessi. E proprio a tal fine che le RSA sono designate come le destinatarie degli obblighi di informazione e consultazione previsti dal d.lgs. 25/2007[95], la cui effettiva regolamentazione è comunque demandata alla contrattazione collettiva.

4. Le RSU: costituzione e clausola di salvaguardia

Le tensioni provocate sul finire degli anni Ottanta dalla rottura dell'unità sindacale fecero sentire la necessità di regole che arginassero le divisioni createsi[96] e che garantissero una migliore regolazione delle relazioni industriali all'interno dell'impresa. È così che si arriva all'intesa-quadro del 1/3/1991 tra

[94] PERSIANI M., op. cit., pp. 86-87 in cui peraltro si osserva che il sistema «induce ad escludere che il fondamento giuridico in base al quale spiegare l'attività e l'azione delle rappresentanze sindacali possa essere individuato, come nelle strutture sindacali di tipo associativo, soltanto nei termini tradizionali di una rappresentanza volontaria dei lavoratori».

[95] GABRIELE A., op. cit., p. 311.

[96] La crisi dell'unità sindacale aveva portato, ad esempio, nel settore metalmeccanico per almeno un biennio la Fiom a far eleggere dai lavoratori i propri rappresentanti come membri del consiglio di fabbrica, mentre Fim e Uilm li designavano come RSA ex art. 19.

Cgil, Cisl e Uil e al successivo Accordo Interconfederale del 23/7/1993[97], sottoscritto da Governo, Confindustria e le tre principali Confederazioni, che introduce le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) destinate a sostituire le RSA.

La prospettiva, dunque, era quella di configurare la RSU come soggetto unico di rappresentanza dei lavoratori in azienda. Il disegno, tuttavia, può dirsi solo in parte realizzato visto che non ha trovato attuazioni in diversi contratti di categoria (uno su tutti, quello del settore bancario).

Una disciplina maggiormente dettagliata per quanto riguarda le relative modalità di costituzione e di funzionamento nel settore industriale venne concordata nell'Accordo Interconfederale del 20/12/1993[98] tra Confindustria da un lato, e Cgil, Cisl e Uil dall'altro che prevede, tra le altre cose, la «clausola di salvaguardia» in base alla quale «le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'articolo 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata».

Ad ogni modo, dell'A. I. del 1993, pur restando il testo di riferimento in materia, molte disposizioni sono state integrate o sostituite da molteplici interventi di modifica e aggiornamento, tra cui l'Accordo Interconfederale del 28/6/2011, il Protocollo di Intesa del 31/5/2013[99] e, da ultimo, il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014[100].

In base all'attuale disciplina[101] le RSU possono essere costituite nelle unità produttive in cui il datore di lavoro impiega almeno 15 dipendenti e l'iniziativa spetta in primis alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle

[97] GIUGNI G., Un'intesa densa di novità, in Lav. inf., 1993, 13, p. 15.
[98] FERRARO G., Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993, in *Riv. giur. lav.,* 1995, I, pp. 211 ss.
[99] MARAZZA M., Il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 c'è, ma la volontà delle parti? in DRI n° 3/XXIII, Giuffrè, Milano, 2013, pp. 621-633.
[100] CORSO F., Il diritto sindacale, Giappichelli, Torino, 2017, p. 70.
[101] ZOPPOLI L., Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democratico, in Riv. it. dir. lav., 2014, III, p. 65.

Confederazioni firmatarie dell'A. I. del 28/6/2011, del Protocollo del 31/5/2013 e dello stesso T.U., ma la medesima facoltà è riconosciuta anche che alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva in questione[102].

I collegi elettorali devono essere definiti in maniera tale da garantire un'adeguata rappresentanza di tutte le categorie di lavoratori oltre che nel rispetto degli equilibri di genere. In concreto, per la costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti e i seggi all'interno dell'organismo sono ripartiti con criterio proporzionale con riferimento ai voti ottenuti da ciascuna lista. Nel T.U., in generale, sono state minuziosamente regolamentate tutte le procedure da seguire nell'iter di scelta delle RSU, in materia di indizione delle elezioni, di votazione, di attribuzione dei seggi e di presentazione di eventuali ricorsi alla Commissione elettorale appositamente designata. Nella «clausola di salvaguardia» è stato confermato espressamente che le organizzazioni sindacali che hanno aderito al T.U. o ad uno degli accordi precedenti s'impegnano a non costituire RSA nelle unità produttive ove vengano costituite RSU. Esclusivamente nell'ipotesi di consenso unanime delle stesse organizzazioni, è possibile un eventuale ritorno o passaggio al modello delle RSA.

5. Segue: struttura e funzione delle RSU

Il numero dei rappresentanti varia in base al numero dei lavoratori impiegati nella singola unità produttiva. In particolare, è previsto che esso sia pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive sino a 200 dipendenti;

[102] In alternativa l'iniziativa può essere presa da altre associazioni sindacali ma solo nel rispetto di determinate condizioni. Devono, innanzitutto, aver aderito formalmente al contenuto degli accordi di cui sopra; la relativa lista elettorale, nelle aziende con più di 60 dipendenti, deve essere corredata da un numero di firme dei lavoratori impiegati in quell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto (oppure almeno tre firme nelle imprese di dimensione compresa tra 16 e 59 dipendenti).

- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive sino a 3.000 addetti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di dimensioni ancora maggiori, in aggiunta al numero precedente.

I componenti delle RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. Il T.U. ha stabilito che, in caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista, ma allo stesso tempo ha posto un limite alla percentuali di sostituti all'interno dell'organismo: il loro numero non può essere superiore al 50% dei componenti. Se tale soglia dovesse essere superata, la RSU decade e, di conseguenza, si dovrà procedere al suo rinnovo.

Per contrastare il fenomeno dei cosiddetti "cambi di casacca"[103], viene espressamente previsto all'art. 6 T.U. che il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito[104].

Per quanto riguarda il ruolo delle RSU, è l'art. 5 T.U. (rubricato come «clausola di armonizzazione») la disposizione di riferimento in base alla quale esse subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. Questo significa che ai componenti delle RSU è comunque assegnata la titolarità di tutti i diritti, permessi, libertà sindacali e tutele che il titolo III della l. 300/1970 riconosce ai dirigenti delle RSA. Si pensi, ad esempio, al necessario previo nulla osta del sindacato di appartenenza per il trasferimento della rappresentante da un'unità produttiva ad un'altra (art. 22).

I sindacalisti, proprio a causa del loro ruolo e delle relative attività, si trovano in una posizione particolarmente esposta alle ritorsioni del datore di lavoro ed è per questo che la legge ha deciso di fornire loro una tutela rafforzata rispetto alla

[103] E, quindi, per rinforzare la disciplina interna del sindacato stesso.

[104] La regola si pone in contrasto con alcune correnti di giurisprudenza e dottrina che avevano, invece, sostenuto l'inesistenza di un vincolo di mandato.

generalità dei lavoratori[105]. Bisogna, infatti, precisare che un membro delle RSU non è un funzionario del sindacato, ma un lavoratore che, anche dopo essere stato eletto, resta tale pur svolgendo un preciso compito: quello, appunto, di rappresentante delle esigenze dei lavoratori senza per ciò solo diventare un sindacalista di professione.

Sono, poi, concessi ai componenti delle RSU anche i permessi retribuiti «per l'espletamento del loro mandato» (art. 23) e non retribuiti «per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale» (art. 24). Altri diritti che si aggiungono sono quello di convocare l'assemblea dei lavoratori (art. 20), quello di indire il referendum sindacale (art. 21) e quello di affissione (art. 25). In tema di diritti sindacali, agibilità e tutele sono in ogni caso fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore esistenti per effetto dei CCNL o di accordi collettivi di diverso livello applicabile all'unità produttiva.

Sul fronte delle relazioni industriali la RSU, dunque, tutela l'intera comunità di lavoratori all'interno dell'impresa, controllando l'applicazione del contratto collettivo, esercitando la loro funzione di informazione e consultazione, verificando l'effettivo rispetto dei diritti dei lavoratori, denunciando una possibile condotta antisindacale del datore di lavoro e, se del caso, trasformando in una vertenza[106] un particolare problema. Se possibile, le RSU possono cercare di risolvere un eventuale contrasto tra lavoratore e il datore di lavoro. Tratto caratteristico della RSU è quello di essere un organismo di tipo "unico" perché è costituita sulla base di un unico canale elettivo[107] ed è, quindi, legittimata dal consenso dimostrato dal voto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali. Proprio dalla sua vocazione alla rappresentanza generale discende, sul versante contrattuale, la fondamentale titolarità, unitamente alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità lavorativa, alla contrattazione collettiva integrativa.

[105] CARINCI F., op. cit., p. 83.
[106] La vertenza di lavoro, detta anche denuncia di controversia di lavoro, è l'iniziativa che intraprende il lavoratore per veder riconosciuti i propri diritti qualora il datore di lavoro non li rispetti.
[107] GABRIELE A., op. cit., p. 132.

6. La coesistenza tra RSU e RSA

Come abbiamo visto, le parti sociali, pur avendo espresso una netta preferenza a favore della costituzione delle RSU, nel T.U. hanno fissato una disciplina che non rende del tutto impossibile uno scenario in cui nella stessa unità produttiva (sempre con più di 15 dipendenti) possano essere costituite una o più RSA regolate dall'art. 19 St. Lav. che, in quanto norma di legge, naturalmente non può essere abrogato da un accordo sindacale. D'altra parte, come osservato da più autori[108], la via contrattuale alla disciplina delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nei luoghi di lavoro, non è autosufficiente e ciò emerge da diverse questioni problematiche.

In primo luogo, occorre considerare che la disciplina interconfederale e la contrattazione collettiva nazionale di categoria che sta dando attuazione agli A. I. non hanno efficacia generale[109] e, come già visto, ci sono importanti settori nei quali i contratti collettivi non prevedono la costituzione delle RSU, facendo sì che l'unica forma di rappresentanza concepibile in questi settori sia, quindi, la RSA.

Va osservato, poi, che resta ancora oggi possibile che alcune organizzazioni sindacali non partecipino alla elezione della RSU e nominino proprie RSA, comportando così il rischio di una compresenza all'interno della medesima unità produttiva delle due forme di rappresentanza. In un sistema del genere il potere a concludere accordi aziendali spetta unicamente alle RSU poiché le RSA, in quanto organismo eletto solamente dagli iscritti ad un sindacato, in linea di principio si occupa di tutelare unicamente gli iscritti a tale sindacato e non sarà titolare della contrattazione aziendale. Tali RSA e RSU saranno in ogni caso riferibili ad associazioni sindacali diverse, visto che lo stesso sindacato non può contemporaneamente dare vita ad entrambi i modelli[110].

[108] Tra cui v. BALLESTRERO M. V., Diritto sindacale, Giappichelli, Torino, 2018, p. 163.
[109] BALLESTRERO M V., DE SIMONE G., Diritto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2017, p. 55.
[110] SANTORO PASSARELLI G., Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico, UTET, Milano, 2014, pp. 1898-1909.

Infine, a seguito soprattutto delle modifiche subite dall'art. 19 con il referendum abrogativo del 1995, resta aperta la questione delle imprese nelle quali il datore di lavoro non applichi alcun contratto collettivo. In questa ipotesi mancano di fatto i presupposti necessari per la costituzione delle RSA ai sensi dell'art. 19 St. lav. A ben vedere, più che di un problema di coesistenza tra RSU e RSA, si dovrebbe parlare di totale mancanza di rappresentanza sindacale dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Di fronte a questa, come alle altre delicate questioni di cui si è appena parlato, è auspicabile un intervento del legislatore con una legge sulla rappresentanza sindacale[111] sia per salvaguardare l'attività dei rappresentanti sia per offrire un'effettiva tutela ai diritti dei lavoratori.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In un'ottica di tutela del lavoratore in materia di sicurezza non circoscritta all'ambito individuale ma che si pone sul piano collettivo[112], già lo Statuto dei Lavoratori aveva attribuito a tutti i dipendenti un generale diritto di controllo in materia da esercitare mediante loro non meglio specificate rappresentanze. La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) viene istituita con la l. 626/1994 che lo definisce come «la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro» e la relativa disciplina è stata innovata con il d.lgs. 81/2008 (TUSL, Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), emanato in attuazione della l. 123/2007.

Come stabilito dall'art. 47 co. 4 del decreto, l'RLS viene eletto con diverse modalità, a seconda del numero di dipendenti occupati nell'azienda: quelle che occupano meno di 15 lavoratori, lo votano scegliendolo tra i dipendenti, mentre le aziende che contano più di 15 lavoratori, eleggono l'RLS all'interno delle

[111] Anche Maurizio Landini si è espresso in questo senso in GRECO C., Landini e l'1 Maggio, «La Repubblica» del 01/05/2019.
[112] CARINCI F., op. cit., p. 135.

rappresentanze sindacali aziendali. In questo secondo caso bisogna, però, distinguere due sotto-casi: quello in cui nell'impresa sia stata eletta una RSU oppure no. Nel primo caso il rappresentante viene indicato esplicitamente tra i candidati presenti nelle liste di rinnovo della rappresentanza sindacale[113], mentre nel secondo e qualora nella unità produttiva operino le RSA, l'RLS è eletto al loro interno secondo le stesse procedure per le aziende con numero di dipendenti non superiore a 15, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

A ricoprire la carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è sempre una figura interna all'impresa. Nel caso, infatti, in cui non ci sia la possibilità di eleggerlo (per esempio, per mancanza di candidati al ruolo), il datore di lavoro deve partecipare economicamente al Fondo previsto dall'art. 52 del d.lgs. 81/2008 e contribuire alle spese per le attività del Rappresentante Territoriale, cioè dell'RLST (art. 48 c. 3) che sostanzialmente sostituirà nelle funzioni l'RLS mancante.

Un aspetto per così dire curioso sta nel fatto che, salvo se diversamente disposto in sede di contrattazione collettiva, l'elezione dell'RLS avviene in un'unica giornata in tutta l'Italia60, in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'art. 47 co. 7, poi, stabilisce il numero minimo di rappresentanti che varia a seconda delle dimensioni dell'impresa o unità produttiva interessata. Tale numero è pari a:

a) 1 rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

[113] Il paragrafo 5 del punto 1.2 della parte I dell'A. I. del 22/6/1995 recita così: «All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU […]. Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue. Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori».

b) 3 rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
c) 6 rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Lungo e articolato l'elenco delle «attribuzioni» dell'RLS dell'art. 50. Sinteticamente, egli accede nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, controlla le condizioni di rischio nell'azienda ed in caso di variazione delle condizioni di rischio chiede al datore di lavoro la convocazione di un'apposita riunione; promuove l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, formula proposte ed iniziative inerenti all'attività di prevenzione presenta ricorsi alle autorità competenti qualora le misure adottate dall'azienda ed i mezzi impiegati siano, a suo avviso, non idonei a garantire sicurezza e salute dei lavoratori, partecipa alle visite e verifiche delle autorità competenti formulando proprie osservazioni e avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo.

8. I diritti e le tutele dei rappresentanti sindacali

I doveri e le incombenze dei rappresentanti dei lavoratori hanno indotto il legislatore a prevedere un sistema di garanzie che potesse consentire loro il libero ed incondizionato svolgimento dell'attività sindacale senza paura di "rappresaglie" da parte del datore di lavoro. Lo Statuto dei Lavoratori, quindi, ha riservato alle RSA una serie di prerogative che hanno lo scopo di rendere il più efficace possibile il riconoscimento della libertà sindacale[114].

Nelle imprese in cui la RSA sia stata sostituita da una RSU già l'A. I. del 20/12/1993 aveva previsto espressamente che le seconde subentrano alle prime e

[114] MAGNANI M., op. ult. cit., p. 65.

ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge (art. 5), così come i componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970 (art. 4).

Ai sensi dell'art. 23 St. Lav., i dirigenti delle RSA hanno, innanzitutto diritto, per l'espletamento del loro mandato in azienda, a permessi retribuiti il cui numero di soggetti titolari e il cui monte ore varia a seconda delle dimensioni dell'impresa o dell'unità produttiva. Quanto alle modalità di esercizio, l'ultimo comma dell'art. 23 specifica che il lavoratore che intenda usufruire di tali permessi deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali. La giurisprudenza ritiene che al datore di lavoro non sia concesso giudicare le finalità dell'esercizio di questo diritto o che sia necessaria una sua preventiva autorizzazione[115].

Inoltre, lo Statuto del Lavoratori concede all'art. 24 ai dirigenti delle RSA il diritto a godere a non meno di 8 giorni all'anno di permessi non retribuiti per consentire loro di partecipare a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale. In questo caso il preavviso da dare al datore di lavoro sarà di 3 giorni.

Bisogna poi ricordare che, accanto permessi retribuiti ex art. 23, altri ne sono previsti dall'art 30, in base al quale i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 ne hanno diritto per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti. A ciò si aggiunge la possibilità (accordata dal successivo art. 31) di essere collocati, su richiesta, in aspettativa non retribuita per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali per tutta la durata del loro mandato.

[115] La Suprema Corte ha sancito che: «In relazione al godimento da parte dei dirigenti di R.S.A. di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, ai sensi dell'art. 23 l. 20 maggio 1970 n. 300, non può essere riconosciuto al datore di lavoro alcun diritto a verificare la natura dell'attività che si intende svolgere mediante l'utilizzazione di detti permessi, salva la possibilità di contestare l'uso di questi a fini personali o comunque diversi da quelli per i quali è stata inoltrata la richiesta della R.S.A» (Cass. 22 aprile 1992, n. 4839).

Un problema particolarmente sentito è quello di un possibile trasferimento[116] del rappresentante con l'obiettivo di privarlo di collegamenti con i lavoratori dell'unità produttiva di riferimento e che non sia motivato da altre ragioni. Per scongiurare tale evenienza l'art. 22 subordina il trasferimento dei dirigenti delle RSA[117] al previo nulla osta del sindacato di appartenenza in mancanza del quale il trasferimento è da considerarsi inefficace. La giurisprudenza tende ad escludere che il diniego del nulla osta sia giurisdizionalmente sindacabile nel merito ma non mancano pronunce anche in senso contrario[118].

I dirigenti delle RSA, infine, godono di una tutela rafforzata in caso di licenziamento grazie ad una particolare procedura cautelare "accelerata" per ottenere l'immediata reintegrazione del sindacalista illegittimamente licenziato. Nello specifico, i co. 11 e 12 dell'art. 18 prescrivono che «nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata»[119].

[116] Qui il concetto di "trasferimento" non è da intendersi in senso letterale ma comprensivo di ogni tipo di allontanamento che determina un distacco dalla sede lavorativa in grado di produrre una lesione, anche potenziale, dell'azione sindacale del rappresentante. Restano, invece, escluse dall'ipotesi di trasferimento condizionate al previo rilascio del nulla osta, i casi di trasferte o missioni dei rappresentanti sindacali meramente temporanee.

[117] Ma anche dei candidati e dei membri di commissione interna.

[118] Una su tutte: Cass. 18 novembre 1975, n. 3875.

[119] Al fine di scoraggiare eventuali inottemperanze da parte del datore di lavoro, questi non solo dovrà restituire le retribuzioni ma è anche tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni istituito presso l'INPS di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

9. L'attività sindacale in azienda

Lo Statuto dei Lavoratori non si è limitato a riconoscere la libertà di istituzione di rappresentanze sindacali e a prevedere specifiche tutele nei confronti dei suoi membri, ma ha predisposto una serie di misure di sostegno all'attività sindacale di tipo "dinamico", che forniscono, cioè, al soggetto titolare pretese di diritti soggettivi verso l'imprenditore (che ha, quindi, obblighi corrispondenti) che gli permettono di agire attivamente all'interno dell'impresa per assicurare un adeguato esercizio delle proprie funzioni[120].

L'art. 20, innanzitutto, attribuisce a tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva[121] il diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro, nel limite di dieci ore annue retribuite, o fuori dall'orario di lavoro senza limiti di tempo. Secondo la Cassazione[122] il limite delle dieci ore annue retribuite va riferito alla collettività per la quale l'assemblea è indetta e non ai singoli lavoratori, divenendo, nei fatti, un limite per la convocazione dell'assemblea da parte dei rappresentanti dei lavoratori. Il potere di convocare l'assemblea spetta alle RSA, congiuntamente o singolarmente[123] (secondo l'ordine di convocazione comunicato al datore di lavoro) ed ora anche alla RSU[124]. Nel caso di assemblea indetta da RSU, questa può operare solo in qualità di organo collegiale , cioè con deliberazione a maggioranza dei componenti, proprio perché si tratta di un diritto sindacale a gestione collettiva[125]. L'oggetto dell'assemblea deve riguardare «materie di interesse sindacale e del lavoro» e che dovranno essere precisate nell'ordine del giorno il quale, insieme ai termini dell'assemblea, deve essere comunicato al datore di lavoro. Quest'ultimo, quando vengano rispettati tutti i

[120] MAZZOTTA O., Diritto sindacale, Giappichelli, Torino, 2017, p. 69.
[121] Compresi quelli il cui rapporto di lavoro è momentaneamente in stato di sospensione, quindi anche scioperanti e lavoratori collocati in cassa integrazione.
[122] V. Cass. 30 agosto 2010, n. 18838; Cass. 22 luglio 2010, n. 17217 e Cass. 21 luglio 2009, n. 16936.
[123] Le RSA possono, infatti, essere anche più di una.
[124] Secondo il Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, tre delle dieci ore di assemblea retribuite sono attribuite alle organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.
[125] Gli orientamenti della giurisprudenza a questo proposito non sono però univoci. In senso contrario v. Cass. 1 febbraio 2005, n. 1892, in Mass. Giur. Lav., 2005, p. 228.

presupposti necessari per la regolare costituzione dell'assemblea, non potrà esperire alcun mezzo per ostacolarne la realizzazione.

Al fine di consentire al datore di lavoro di mettere in campo le misure necessarie a far fronte alla sospensione dell'attività lavorativa da parte dei partecipanti all'incontro, la convocazione dell'assemblea gli deve essere preventivamente comunicata, preavviso che gli consentirà peraltro di predisporre locali idonei allo svolgimento dell'assemblea stessa.

Tra i soggetti titolati a prendervi parte, per espressa previsione del co. 3 dell'art. 20 ci sono «previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSA» mentre, risulta pacifico, pur nel silenzio della legge, che il datore di lavoro, né i suoi dirigenti possano parteciparvi, salvo il caso in cui siano stati espressamente invitati[126]. Le assemblee possono essere generali, cioè riguardare tutti gli impiegati nell'unità produttiva, o settoriali, cioè ristrette ad un determinato gruppo di lavoratori (ad esempio appartenenti ad una singola categoria).

L'altro strumento diretto alla partecipazione di tutti i lavoratori alle decisioni e alle politiche contrattuali e sindacali è il referendum disciplinato dall'art. 21. Anche in questo caso il diritto di indizione è assegnato alle RSA, le quali però, a differenza del diritto di convocazione di assemblea, potranno esercitarlo solo congiuntamente o, qualora sia presente, dalla RSU. L'oggetto del referendum può essere generale, cioè riferibile all'intero personale dell'unità produttiva, o particolare, cioè rivolto ad una sola categoria di lavoratori. In entrambi i casi, comunque, la consultazione dovrà svolgersi fuori dall'orario di lavoro e dovrà riguardare «materie inerenti all'attività sindacale».

La giurisprudenza si è mostrata stabile nell'accordare al risultato del referendum una mera efficacia interna; in altre parole, il suo esito non potrà essere

[126] MAGNANI M., op. ult. cit., p. 71.

considerato vincolante ai fini dell'assunzione di provvedimenti sulla materia oggetto del referendum[127].

Altro diritto riconosciuto alle rappresentanze sindacali è quello di affiggere «pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro» (art. 25) e ciò sostanzialmente al fine di garantire un canale informativo gestito dai sindacati all'interno dell'unità produttiva. Al datore di lavoro grava sia l'obbligo di concedere all'interno dell'unità produttiva tali spazi in luoghi accessibili a tutti i lavoratori[128], sia di astenersi da qualsiasi ingerenza sui contenuti del materiale affisso[129].

Nelle unità produttive in cui siano presenti più RSA, a ciascuna di esse deve essere riconosciuto il diritto ad un proprio spazio di affissione [130].

In virtù dell'art. 27, poi, nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a garantire alle rappresentanze sindacali un locale ad esse destinato che dovrà trovarsi all'interno dell'unità produttiva o, se ciò non sia possibile, «nelle immediate vicinanze di essa». Nelle unità produttive, invece, in cui siano impiegati meno di 200 dipendenti, il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali un luogo di volta in volta idoneo allo svolgimento delle relative funzioni, venendo meno il requisito della permanente disponibilità[131].

Seppur inserito nel Titolo III dello Statuto dei Lavoratori dedicato alle rappresentanze sindacali ed alle loro prerogative, l'art. 26 prevede un diritto che viene posto in capo ai singoli lavoratori: quello di «raccogliere contributi e di

[127] Questo spiega in parte perché il ricorso allo strumento in questione non è stato particolarmente frequente nella storia delle relazioni collettive. Tuttavia l'istituto ha ritrovato slancio grazie alla stipulazione dell'A. I. del 28/6/2011 che ha attribuito al referendum un ruolo di "ratifica" in materia di contrattazione collettiva aziendale.

[128] DE FALCO F., MATERAZZO G., Diritto sindacale e approdi giurisprudenziali, Giappichelli, Torino, 2013, p. 33, sottolineano comunque che «non può ritenersi antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, senza manomettere il materiale affisso sulle bacheche già installate, si limiti a spostare queste ultime in luoghi ugualmente idonei».

[129] Il datore di lavoro non ha alcun potere di sindacare il contenuto di questi comunicati e men che meno di rimuoverli. Questo divieto di qualsivoglia interferenza è esteso anche ai casi in cui le affissioni siano contrarie alla legge (v. Cass. 5 luglio 2002, n. 9743, in Foro it., 2002, I, c. 2625). Qualora si dovesse presentare una situazione del genere, il datore di lavoro potrà semplicemente richiedere la rimozione dell'affissione in questione e, nel caso di risposta negativa, potrà rivolgersi all'AG.

[130] V. Cass. 3 febbraio 2000, n. 1199.

[131] CARINCI F., op. cit., pp. 83-84.

svolgere opera di proselitismo» a sostegno delle loro organizzazioni sindacali[132]. Di fatto, dunque, si tratta di un diritto che spetterà anche alle rappresentanze sindacali non presenti nell'unità produttiva. Due sono i limiti che l'attività di raccolta contributi e di proselitismo incontra nel suo scopo e nelle modalità di svolgimento: sotto il primo profilo, deve essere limitata al fine sindacale, non potendosi estendere ad altri fini (di propaganda politica o religiosa, ad esempio), mentre sotto il secondo profilo, non deve pregiudicare il «normale svolgimento dell'attività aziendale»[133].

[132] Potendosi, dunque, qualificare come un'ulteriore attuazione del generale principio di libertà sindacale e di svolgimento di attività sindacale nei luoghi di lavoro.

[133] Nella sua formulazione originaria, l'art. 26 prevedeva anche un secondo e un terzo comma, abrogati dal referendum dell'11/6/1995. Le due disposizioni sancivano il diritto delle associazioni sindacali di percepire i contributi sindacali attraverso una trattenuta sulla retribuzione effettuata dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore interessato, attraverso apposita delega. L'abrogazione referendaria, però, non ha però nella realtà comportato una modifica a questo sistema di sostegno finanziario ai sindacati poiché i più rilevanti CCNL hanno riproposto la previsione statutaria, con l'ovvio limite di un'operatività della regola che interessa solo le parti stipulanti. Si è conseguentemente posto il problema della qualificazione giuridica dell'obbligo del datore di lavoro ad effettuare tale trattenuta in virtù di una posizione soggettiva attiva del sindacato e del lavoratore. I dubbi sono stati infine dissipati dalla la pronuncia delle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. S.U. 21 dicembre 2005, n. 28269) nella quale si è asserito che la cessione della retribuzione ai fini del pagamento dei contributi sindacali sia da considerare quale una cessione del credito del lavoratore. Con questa interpretazione, un eventuale rifiuto del datore di lavoro si configurerebbe come una forma di condotta antisindacale, confermando, di fatto, quanto statuito nei commi oggetto di abrogazione referendario. In questo contesto, a meno che non ci siano clausole negoziali che espressamente lo prevedano, il datore di lavoro non è tenuto ad accettare l'incarico della cessione delle quote dovute dal lavoratore al sindacato e un suo rifiuto non potrà ritenersi antisindacale.

Sezione II
Procedure di informazione e consultazione

Per un'organizzazione sindacale la possibilità di essere informata in via preventiva delle operazioni pianificate dalla controparte imprenditoriale rende possibile preparare delle linee "difensive" che serviranno ad opporsi alle decisioni in procinto di essere attuate che incidano negativamente sulla condizione dei lavoratori o, se non altro, a mitigarne gli effetti[134]. Non è, però, corretto interpretare il diritto all'informazione e alla consultazione a favore delle organizzazioni sindacali come un diritto di veto alle scelte imprenditoriali. Quello che il sindacato può fare, qualora lo ritenga opportuno, è cercare di contrastare quelle operazioni che il datore di lavoro intende realizzare, ricorrendo a tutti gli strumenti "di lotta" in suo possesso (indizione di scioperi, organizzazione di manifestazioni o proclamazione dello stato di agitazione sindacale, ad esempio), ma cercando di privilegiare forme "pacifiche" di confronto volte alla soddisfazione degli interessi di ambo le parti, come sono le procedure di consultazione[135].

1. Il regime prima del d.lgs. 25/2007

Fino al 2007 la materia in questione era regolata in larga parte dalla contrattazione collettiva e già a partire dagli anni Settanta diversi accordi di categoria avevano concesso diritti di informazione e consultazione di carattere generale in favore dei rappresentanti dei lavoratori. Le procedure previste erano, però, estremamente variegate sia sul fronte del campo di operatività dei contratti collettivi (che potevano essere di categoria, di gruppo di imprese, d'impresa o

[134] LOIODICE A., Informazione (diritto alla), in Enc. Dir., Milano, 1971, vol. XXI, pp. 472 ss.
[135] SANTORO PASSARELLI G., Diritto dei lavori e dell'occupazione, Giappichelli, Torino, 2017, p. 54.

d'unità produttiva) sia sul fronte delle materie oggetto degli accordi stessi (che potevano riguardare, a seconda dei casi, la situazione economica dell'azienda, le strategie di sviluppo, l'organizzazione del lavoro, il trasferimento d'impresa, crisi d'impresa e piani di risanamento, esternalizzazione di fasi del ciclo produttivo, etc.…)[136].

In questo contesto, la legge si è solo concentrata su ambiti e situazioni particolari, perlopiù in recepimento di direttive europee. A titolo di esempio, si pensi agli artt. 4 co. 5 e 24 della l. 223/1991 relativi ai licenziamenti collettivi o al d.lgs. 188/2005 sugli organismi di rappresentanza nelle SE.

L'introduzione di una disciplina di carattere generale in materia di informazione e consultazione si è alla fine resa improrogabile in seguito all'emanazione della direttiva 2002/14/CE[137] la cui trasposizione nel nostro ordinamento è avvenuta con il d.lgs. 25/2007 con un ritardo di quasi due anni rispetto al termine ultimo per l'attuazione che è costato all'Italia una condanna da parte della Corte di Giustizia, a seguito di una procedura d'infrazione[138]. In sede di processo il Governo ha cercato di giustificare tale ritardo con la necessità, nel solco della tradizione, di dare ai partner sociali il tempo necessario per trovare un accordo sulla materia. L'Avviso comune al legislatore[139] è stato alla fine firmato il 26/11/2006 e ripreso senza sostanziali modifiche dal decreto del Governo[140],

---

[136] CORTI M., Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici. Artt. 1-2 e 4, in NAPOLI M. (a cura di), L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori, in Nuove leggi civ., 2008, vol. II, pp. 876 ss.

[137] La Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002 istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (cfr. paragrafo 4 del capitolo primo).

[138] V. C.d.G. 01/03/2007, C-327/2006, Commissione v. Repubblica italiana, in Racc., 2007, p. 22: «Non avendo adottato entro il termine prescritto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 11 marzo 2002, 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva».

[139] L'Avviso è stato firmato da Confindustria, ABI (Associazione Bancaria Italiana), ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici), Confai, Confcommercio, Confesercenti, Confagricoltura, Coldiretti, CIA (Confederazione Italiana Agricoltori), Confartigianato, CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media impresa), AGCI (Associazione generale cooperative italiane), Casartigianati, CLAAI (Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane), UNCI (Unione Nazionale Cooperative Italiane), Legacoop, Confcooperative, Confetra, Confservizi e Cgil, Cisl e Uil.

[140] BIASI M., Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo, EGEA, Milano, 2014, p. 176.

nonostante fin da subito fosse stata messa in luce la sua incapacità di recepire correttamente la direttiva[141].

2. Il d.lgs. 25/2007: oggetto e ambito di applicazione

L'oggetto della disciplina dettata dal legislatore nazionale con il d.lgs. 25/2007 viene indicato dall'art. 1 del decreto e consiste nel «quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia»[142].

Affinché, però, i diritti in questione siano concretamente esigibili, è necessario che i contratti collettivi definiscano le specifiche modalità di informazione e consultazione, in considerazione del rinvio previsto dal co. 1 dell'art. 1 il quale demanda alle parti sociali il compito di contemperare gli «interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori» così da garantire «la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi».

Riguardo il campo di applicazione, la soluzione prescelta dal legislatore è stata quella di fissare la soglia minima di 50 dipendenti[143] per l'operatività della procedure stabilite dal decreto con riferimento all'impresa, non quindi all'unità produttiva o al gruppo d'imprese[144].

Il co. 3 art. 3, poi, limita ulteriormente la portata applicativa del decreto, sancendo la non interferenza della disciplina in esso contenuto con previgenti normative applicabili alle imprese «che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali,

[141] LUNARDON F. (a cura di), Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, Ipsoa, Milano, 2008.

[142] Per i lavoratori delle imprese e dei gruppi d'imprese di dimensioni comunitarie, invece, la norma di riferimento è il d.lgs. 113/2012, emanato in attuazione della direttiva 2009/38/CE, il quale disciplina l'istituto dei CAE.

[143] Le regole per il computo della soglia sono descritte al co. 2 dello stesso articolo in base al quale la cifra di 50 deve rappresentare «il numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative».

[144] ALESSI C., sub. Artt. 3, 9, 10, 11, in NAPOLI M., op. cit., p. 926.

benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni». Sono queste le cosiddette "organizzazioni di tendenza" che, secondo parte della dottrina[145], più che essere escluse dal campo di applicazione del d.lgs. 25/2007, vi sarebbero incluse, con l'eccezione delle pubbliche amministrazioni, ma con minori obblighi procedurali[146].

3. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori

L'art. 4 disciplina le concrete modalità di esercizio dei diritti oggetto del decreto, rimandando, come anticipato, alla contrattazione collettiva la definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità e dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori[147], facendo salvi i contratti collettivi già esistenti alla data di sottoscrizione del decreto.

Il legislatore italiano, quindi, ha confermato il suo astensionismo in materia e ha rinunciato a fissare esso stesso i meccanismi attraverso cui coinvolgere nelle scelte aziendali i rappresentanti dei lavoratori, limitandosi, invece, a costruire la *safety net* entro cui queste attività hanno luogo, in quanto il decreto contiene solo le prescrizioni minime da rispettare che, come tali, rappresentano il contenuto necessario die diritti ai quali il contratto collettivo non può derogare in peius[148].

Al co. 3 art. 4 sono indicate quali sono le questioni di sicuro interesse partecipativo per i lavoratori su cui devono vertere informazione e consultazione. La prima materia è rappresentata da «l'andamento recente e quello prevedibile

[145] Tra cui ALESSI C., op. cit., p. 933.

[146] BIASI M., op. cit., p. 179 osserva come «posto che […] il "quadro minimo" di informazione e consultazione minima è divenuto un inderogabile e generale "*must",* si porrebbero alcuni dubbi sulla concreta efficacia dell'iniziativa europea nei casi in cui: a) i lavoratori non abbiano costituito alcuna rappresentanza nell'impresa; b) il datore di lavoro non risulti vincolato ai contratti collettivi, stante la loro natura "di diritto comune"; c) i contratti collettivi non prevedano forme minime di informazione e consultazione».

[147] Possibilità che le era consentita in forza dell'art. 5 della direttiva il quale afferma: «Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori».

[148] VERRECCHIA G., Informazione e consultazione dei lavoratori: i minimi inderogabili nel d.lgs. 25/2007, in DLM, 2008, p. 339

dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica»; tale previsione è strettamente collegata ai principi dell'anticipazione e della prevenzione, richiamati più volte dal legislatore comunitario nella direttiva 2002/14/CE[149]. Altro elemento è «la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto»; la previsione di un obbligo di comunicazione e confronto su tali temi (nei quali rientrano, ad esempio, gli esuberi di personali) è stata chiaramente ispirata al generale principio di occupabilità, uno dei capisaldi del legislatore comunitario[150]. Ultimo punto dell'elenco è costituito dalle «decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro».

I successivi co. 4 e 5 si focalizzano ciascuno su uno dei due aspetti delle procedure in esame, quello dell'informazione e quello della consultazione. Quanto al primo aspetto, affinché la trasmissione delle notizie non sia fine a sé stessa e priva di una effettiva incidenza sui processi decisionali, il co. 4 impone modalità di tempo (sufficiente anticipo nelle comunicazioni) e di contenuto (completezza di dati) che siano «appropriate allo scopo» e tali da «permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione». Il co. 5 fissa, poi, quei requisiti da considerarsi irrinunciabili nelle modalità i cui si svolge la consultazione che deve avvenire:

a) «secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo», diretta applicazione del principio di efficacia sancito dall'art. 1;

b) «tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato»;

[149] In particolare al par. 3 art. 4, ai sensi del quale «l'informazione avviene ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione».

[150] I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, W. WARNECK, Information and consultation in the European Community Implementation report of Directive 2002/14/EC, ETUI-REHS, Brussels, 2006, p. 26.

c) «sulla base delle informazioni […] fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare», qui il legislatore sottolinea la stretta interdipendenza tra informazione e consultazione delineando i limiti entro cui si sviluppa il confronto tra i protagonisti del dialogo sociale[151];

d) «in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso», sono due i punti chiave di questa disposizione: il necessario contatto tra le controparti e l'onere motivazionale a cui soggiace il datore di lavoro in sede di replica alle posizioni espresse dai rappresentanti dei lavoratori che intende contrastare;

e) «al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro», l'intesa tra le parti è il risultato finale a cui deve tendere la consultazione che, in ultima analisi, ha come obiettivo la miglior composizione possibile degli interessi contrapposti.

Illustrato in questo modo il quadro generale, è opportuno chiedersi quale sia in concreto l'organismo destinato a ricevere le informazioni e a partecipare alle consultazioni. A questo riguardo, il d.lgs. 25/2007, riprendendo l'Avviso comune del 2006, individua i rappresentanti dei lavoratori in quelli che assumono tale qualifica «ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione». Si tratta, dunque, di una rappresentanza di tipo sindacale, non essendo ammessa, invece, l'istituzione di un diverso organismo ad *hoc*.

[151] ALIAS F., L'attuazione della direttiva n. 2002/14/CE: il quadro europeo e il caso italiano (nota a Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, Attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori), in DRI n. 3/XVII, Giuffrè, Milano, 2007, pp. 915 ss.

La norma implica anche che, attraverso la contrattazione collettiva, le parti sociali debbano trovare una forma di rappresentanza qualora nell'impresa non ci siano né RSA né RSU che opererà in via sussidiaria rispetto ad esse[152].

C'è, però, un'ipotesi che resta scoperta dalla disciplina del decreto: quella in cui il datore di lavoro non sia iscritto a nessuna associazione di categoria e non applichi nessun CCNL. Per evitare un simile vuoto di tutela, sarebbe stato opportuno che il legislatore avesse previsto una "clausola di salvaguardia" dei diritti di informazione e consultazione prevedendo nel decreto di attuazione della direttiva 2002/14/CE un meccanismo per l'individuazione di una forma di rappresentanza specificatamente incaricata della gestione delle procedure di informazione e consultazione, anche nelle imprese in cui non si applica nessun contratto collettivo[153].

4. Le informazioni riservate e le eccezioni all'obbligo di informazione

Di regola le rappresentanze sindacali, una volta ricevute le informazioni dalla controparte imprenditoriale, sono libere di comunicarle a lavoratori e terzi. Tuttavia questa libertà, per effetto dell'art. 5, può subire un restringimento in considerazione del «legittimo interesse dell'impresa»: qualora, infatti, è da ritenersi opportuna una minor circolazione possibile di determinati dati[154] «i

[152] GUARRIELLO F., Nota sulla trasposizione della direttiva 2002/14/CE dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, in www.cgil.it/giuridico-e-vertenze.

[153] V. anche C. di G., 11 febbraio 2010, C405/08, Ingeniørforeningen i Danmark c. Arbejdsgiuerforening, in RIDL, 2010, III, pp. 732 ss. con nota di VALENTE L. e in DRI, 2010, pp. 1231 ss., con nota di AVALLONE F.; qui la Corte, valutando la correttezza del recepimento della direttiva 2002/14/CE nell'ordinamento danese, rimarca che la facoltà, riservata agli Stati, di affidare alle parti sociali il compito di attuare una direttiva non esonera gli Stati ad intervenire in tutti i casi in cui una tutela non sia assicurata in altro modo e, in particolare, qualora tale mancanza di tutela sia dovuta, come accade in Italia, alla circostanza che i contratti collettivi non hanno efficacia generale.

[154] Deve trattarsi di un'informazione relativa a questioni particolarmente delicate la cui divulgazione comporta possibili pregiudizi all'impresa. Sul punto cfr. TRIONI G., Fedeltà, fiducia ed elemento personalistico nel rapporto di lavoro, in Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile, 1972, pp. 1633 ss.

rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti»[155]. La violazione dell'obbligo di riservatezza non è privo di conseguenze e, anzi, potrà essere sanzionato, oltre che sul piano della responsabilità civile, con dei provvedimenti disciplinari da prevedere nei contratti collettivi.

In deroga al principio di riservatezza, in alcuni casi, i rappresentanti dei lavoratori possono trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza ma solo quando ciò sia autorizzato dai CCNL che dovranno, altresì, stabilire le relative modalità di esercizio che dovrebbero scongiurare l'ipotesi di una propagazione eccessiva delle informazioni in questione al punto tale da arrecare danno al datore di lavoro.

Insieme agli obblighi di riservatezza, l'altro caso che determina un arresto del flusso informativo è quello del segreto aziendale[156]. A sensi del co. 2 art. 5 «il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno». La ratio di tali eccezioni all'obbligo di informazione si rinviene nel prevalere delle esigenze aziendali nel giudizio di bilanciamento tra tutela dei diritti dei lavoratori e interesse al buon funzionamento dell'impresa.

Il legislatore, per neutralizzare il rischio di un possibile "abuso del diritto" del datore di lavoro che potrebbe essere tentato di apporre la clausola di riservatezza o di rifiutarsi di fornire determinate informazione da lui giudicate sensibili anche qualora non ne ricorrano i dovuti presupposti[157], ha predisposto un sistema di

[155] Quanto alla durata del divieto di rivelazione delle informazioni, esso permane nei tre anni successivi alla scadenza del mandato di rappresentanza, indipendentemente dal luogo in cui i rappresentanti si trovino.

[156] TROJSI A., La «partecipazione» sindacale alle informazioni dell'impresa, in Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese. Atti delle Giornate di studio (Lecce, 27-28 maggio 2005), Giuffrè, Milano, 2006, p. 368 afferma che questo è «in sostanza, quello che si può chiamare il tema della cosiddetta «*privacy*» del datore di lavoro».

[157] Il che, ovviamente, svilirebbe l'obbligo di informazione e consultazione gravante su di lui.

accertamento delle violazioni degli obblighi oggetto del decreto. Il co. 3 art. 5 conferisce ai CCNL il potere di costituire un'apposita «commissione di conciliazione» destinataria delle contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali e alla concreta determinazione dei criteri per l'individuazione delle informazioni segrete.

L'art. 7 attribuisce, invece, alle Direzioni provinciali del lavoro[158] il compito di irrogare una sanzione amministrativa[159] nel caso di accertata violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione. La previsione di questo apparato punitivo è stato imposto dalla direttiva 2002/14/CE la quale obbliga gli Stati membri ad adoperarsi «affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi che derivano» dalla direttiva stessa ed esige che le sanzioni poste a garanzia dei precetti in essa contenuti siano «effettive, proporzionate e dissuasive»[160].

[158] Le cui funzione sono oggi svolte, in seguito al d.lgs. 149/2015, dagli Ispettorati territoriali del lavoro.
[159] Nel dettaglio, la sanzione consiste nel pagamento di una somma da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ciascuna violazione. Per gli esperti che eventualmente li assistono le sanzioni in caso di violazione delle disposizione di cui all'art. 5.1 sono più lievi e consistono nel pagamento di una somma da € 1.033,00 a € 6.198,00.
[160] Art. 8 della direttiva.

Sezione III
La contrattazione aziendale

1. Il fenomeno del decentramento contrattuale

La realtà sindacale italiana, fondata su grandi confederazioni nazionali, è stata storicamente caratterizzata da un forte accentramento della contrattazione collettiva, un accentramento che ha assicurato l'applicazione generalizzata di livelli minimi di trattamento economico e normativo per tutti i lavoratori nei vari settori produttivi.

La contrattazione di categoria ha però cominciato, specie a partire dagli anni Ottanta, ad accusare grandi difficoltà nell'affrontare le sfide determinate dalle profonde ristrutturazioni di vasti comparti dell'economia italiana che stavano avendo luogo in quegli anni[161].

Diversi sono stati i fattori che hanno dato vita al fenomeno del decentramento contrattuale, primi fra tutti, da parte dei datori di lavoro, la sempre più sentita esigenza di una regolazione dei rapporti di lavoro che tenesse conto delle specificità delle singole realtà produttive, che possono variare molto in base alle dimensioni dell'impresa o al tipo di lavorazioni che vi sono effettuate[162]. La spinta è arrivata anche delle organizzazioni sindacali "di base" che hanno cominciato a rivendicare, all'interno delle aziende stesse, il diretto esercizio dei poteri, inclusi anche quelli negoziali[163].

Con uno sguardo più ampio, poi, non si può non osservare come il processo di integrazione europea ha, nel corso degli ultimi decenni, ridotto il ruolo della

[161] BOLDIZZONI D., PAOLETTI F. (a cura di), Gestione delle risorse umane, Apogeo, Adria, 2007, p. 374, sottolineano la «ricerca di flessibilità e di maggiore snellezza delle imprese» che accompagna questi processi.

[162] PAPA V., Attività sindacale delle organizzazioni datoriali, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 75-87

[163] Le stesse rivendicazioni che hanno indotto il legislatore a introdurre una disciplina promozionale dell'attività sindacale in azienda con il Titolo III dello Statuto dei Lavoratori.

politica economica nazionale, indebolendo così la forza del contratto collettivo nazionale su materie fondamentali come quella delle retribuzioni[164].

La progressiva valorizzazione della contrattazione decentrata è stata segnata da diverse tappe e tra gli ultimi interventi si segnalano l'A. Q. governo-sindacati del 22/1/2009, l'A. I. del 28/6/2011 e il T.U. sulla rappresentanza del 2014. In base a tali accordi, il modello della contrattazione aziendale è oggi articolato su due livelli: il primo è quello dei contratti collettivi nazionali (che hanno il compito di garantire trattamenti economici e normativi minimi per tutti i lavoratori del settore a cui il contratto si applica), il secondo è quello dei contratti aziendali (che hanno la funzione di adattare la disciplina generale alla singola impresa).

2. Il contratto aziendale: soggetti coinvolti ed efficacia

Per molti anni, in mancanza di una disciplina legale relativa ai soggetti abilitati alla contrattazione collettiva, anche per la stipulazione del contratto aziendale valeva il principio che la rappresentanza dei lavoratori poteva essere costituita da una qualsiasi coalizione di lavoratori, non necessariamente organizzata in modo stabile e formale[165], a condizione che rappresentasse gli interessi della collettività dei lavoratori. Di fatto, ad assumere il ruolo di agente negoziale sono state, in tutte quelle aziende in cui sono costituite, le RSA, i cui membri erano normalmente coadiuvati in questa attività dalle articolazioni territoriali dei sindacati di categoria.

[164] LEONARDI S., L'impatto della governance europea sulla contrattazione salariale nel sud Europa: un confronto tra Italia, Spagna e Portogallo, in Quaderni rass. sind., I, 2016, pp. 147 ss.

[165] GIUGNI G., La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro, in Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema il contratto collettivo di lavoro, Pescara-Teramo 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, p. 11.

Va peraltro ricordato che lo Statuto dei Lavoratori aveva in realtà già attribuito a tali rappresentanze il potere di stipulare accordi ma esclusivamente su materie delimitate[166].

Come noto, il modello delle RSA è stato affiancato, per iniziativa delle associazioni rappresentative dei lavoratori e degli imprenditori, da quello delle RSU grazie, innanzitutto, al Protocollo del 3/7/1993, che, istituendole, aveva riconosciuto loro anche la «legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del c.c.n.l.». La giurisprudenza ha poi affermato che, con l'introduzione della RSU, in quanto organo elettivo che rappresenta tutti i lavoratori dell'impresa, le parti sociali hanno inteso di perseguire una politica sindacale volta a considerare maggiormente la volontà della collettività dei lavoratori e se ciò può dirsi vero in generale, assume un valore particolarmente significativo in materia di contrattazione aziendale. Le RSU sono, infatti, da un punto di vista logico l'agente idoneo a contrattare per l'indivisibile interesse della totalità di coloro che sono impiegati nell'azienda, proprio perché posseggono quelle caratteristiche della rappresentanza unitaria misurata a livello aziendale che riceve la sua legittimazione grazie ad un'investitura elettorale.

Sul fronte dell'efficacia di tali accordi, molte novità sono state introdotte dall'A. I. del 28/6/2011[167], che è intervenuto sulla legittimazione negoziale e sugli effetti del contratto collettivo aziendale, definendo le condizioni in presenza delle quali «i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni stipulanti firmatarie del presente Accordo Interconfederale».

In base alle previsioni dell'accordo, dunque, i soggetti legittimati alla stipulazione sono, se presenti in azienda, le RSU, a condizione che l'accordo sia approvato dalla maggioranza dei componenti eletti. In alternativa e/o in mancanza di RSU «i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia

[166] Cfr. art. 4 in materia di impianti audiovisivi di sorveglianza e art. 6 sulle visite personali di controllo.
[167] Su cui v. TREU T., Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e oltre, in Dir. Rel. Ind., 2011.

se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda».

Le intenzioni dell'Accordo sono state recepite dal d.l. 138/2011[168] il quale, all'art. 8, intitolato «sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità», stabilisce che «i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati[169], a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali».

L'innovatività di questa disposizione riguarda molti aspetti. Innanzitutto bisogna evidenziare come questa volta il sostegno legislativo si sia rivolto alla contrattazione di secondo livello anche territoriale[170]. Quest'ultima, infatti, era stata utilizzata dalle parti solo in settori specifici e sostanzialmente trascurata dal legislatore. Ma l'importanza della norma in questione sta soprattutto nell'aver risolto una questione, quella dell'efficacia generale dei contratti collettivi che per molti anni aveva visto in affanno dottrina e giurisprudenza che non sempre erano giunte a conclusioni soddisfacenti.

Altro punto di rilievo è l'elencazione contenuto nell'art. 8 degli obiettivi a cui dovrebbe tendere le intese oggetto di accordo. Si parla, infatti, di intese «finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro,

[168] Tra i primi commenti, v. MAGNANI M., La manovra di Ferragosto e il diritto del lavoro, in Cuore e Critica, 2011.

[169] Sulla formulazione legislativa TREU T., Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011, commenta che «oltretutto la stessa lettera della norma si rivela impropria, perché parla di «efficacia per tutti i lavoratori interessati», mentre l'estensione prevista coinvolgerebbe tutti i datori di lavoro, anche non associati alle loro organizzazioni rappresentative».

[170] Ovvero regionale, provinciale o comunale o anche di un ambito più ristretto.

all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività»[171].

Si tratta, in realtà, di un punto che andrebbe chiarito dal legislatore. Chi volesse contestare il contenuto di tali accordi, potrebbe sollevare dubbi sulla loro «finalizzazione» agli obiettivi appena visti e il giudice potrebbe essere chiamato a pronunciarsi in proposito ma avendo a disposizione un testo di legge piuttosto vago con un elenco che, in astratto, può giustificare qualsiasi contenuto contrattuale.

3. Rapporti tra contratti di livelli diversi

Se da un lato l'introduzione di contratti aziendali sopperisce alle carenze della contrattazione collettiva nazionale, dall'altro pone potenzialmente vari problemi di coordinamento tra le due fonti. A ben vedere, qualsiasi dubbio potrebbe essere eliminato se le parti stipulanti prevedessero esse stesse le soluzioni per evitare conflitti nell'applicazione delle diverse discipline o sovrapposizioni delle fonti di diverso livello; ciò accade normalmente con una clausola di rinvio del contratto collettivo nazionale (che, dunque, si astiene dal regolare un determinato aspetto del rapporto di lavoro) al contratto locale (che andrà a colmare il vuoto lasciato dal contratto superiore)[172].

Non sempre, però, le diverse discipline sono coordinate, emergendo, così, la necessità di individuare quali siano i criteri da seguire per individuare la norma pattizia applicabile nel caso concreto. Per molti anni dottrina e giurisprudenza

[171] Si tratta di una serie di questioni che sono strettamente collegate con la situazione di grave crisi finanziaria del 2011, contesto in cui è stato emanato il d.l. 138/2011, non a caso, recante «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo» e che si concentra al Titolo III sulle misure per favorire l'occupazione. I contratti collettivi aziendali sono stati visti come strumenti utili ha nella difficile gestione di processi di ristrutturazione e nella definizione di «accordi in deroga» del contratto nazionale, che non di rado hanno implicato modifiche in senso peggiorativo rispetto alle condizioni di lavoro previgenti.

[172] La giurisprudenza (v. Cass. 8 giugno 1991, n. 6544) ha ricondotto tale fattispecie nell'ambito della figura giuridica del negozio complesso a formazione progressiva.

hanno cercato di elaborare un criterio da utilizzare di fronte a questa ipotesi, primo tra i quali quello del *favor* per il lavoratore. In particolare si era pervenuti a questa conclusione ritenendo qui applicabile l'art. 1077 c.c. che disponeva la sostituzione automatica delle clausole dei contratti individuali difformi da quelle dei contratti nazionali, salvo che le prime non fossero migliorative per il lavoratore. Questo orientamento è stato, però, oggetto di censura sostanzialmente perché è stata sottolineata la non applicabilità dell'art. 1077 c.c. che riguarda il rapporto tra contratto collettivo nazionale e contratto individuale, anche al rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.

Per risolvere la questione, allora, si era proposto di adottare un altro criterio: quello gerarchico, mutuato dalla disciplina delle fonti normative, il quale, però, non è stato in grado di superare l'ostacolo rappresentato dalla natura di diritto comune di entrambi i contratti che, di conseguenza, hanno pari dignità.

Non si sono rivelati appaganti neanche i criteri cronologico e di specialità. Quest'ultimo, in particolare, che finisce con il far prevalere la fonte più vicina alla situazione giuridica da regolare, sebbene di indubbia validità, è stato criticato in ragione dei probabili effetti collaterali indesiderati che una sua applicazione comporterebbe. Si è osservato, infatti, che ritenere sempre applicabile il contratto aziendale costituirebbe un'incentivazione al sindacalismo di comodo[173] senza considerare che, in questo modo, il contratto nazionale ne uscirebbe fortemente indebolito con un evidente rischio di estrema frammentazione nella regolazione dei rapporti di lavoro.

La giurisprudenza più recente ha, infine, valorizzato l'aspetto prettamente civilistico dei contratti collettivi di diverso livello, e, applicando il generale principio dell'art. 1362 c.c.[174], ha affermato che «l'eventuale contrasto tra le

[173] Sono state anche elaborate delle tesi che, se applicate, potrebbero permettere di seguire il criterio di specialità senza correre questo rischio. Ad esempio, questo principio potrebbe essere seguito solo nei casi in cui il contratto aziendale sia stato firmata da un'organizzazione sindacale sulla cui rappresentatività non ci sia alcun tipo di dubbio oppure solo nei casi in cui ci sia omogeneità tra i soggetti che stipulano contratti di livello diverso.

[174] Il quale recita: «Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti,

relative previsioni non va risolto secondo i principi di gerarchia e di specialità, proprio delle fonti legislative, ma in base all'individuazione della effettiva volontà delle parti desumibile dal coordinamento delle varie disposizioni, di pari dignità, della contrattazione nazionale e locale»[175].

Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale è stato, a partire dal Protocollo del 23/7/1993[176], affiancato dalla regolamentazione adottata dai partner sociali e la materia è stata oggetto di continue modifiche con gli accordi del 2009, del 2011 e infine del 2014. Oggi, dunque, la contrattazione aziendale in generale si esercita soltanto per le «materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale di lavoro di categoria» ma, in relazione agli «specifici contesti produttivi», viene riconosciuta ai contratti aziendali la possibilità di contenere previsioni diverse, quindi anche peggiorative, rispetto a quelle del contratto nazionale purché si rispettino le modalità e i limiti indicati da quest'ultimo[177]. Allo stesso tempo, si prevede che, per far fronte a casi particolari (nel dettaglio, per «gestire situazione di crisi o in presenza di interventi significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa») la contrattazione aziendale possa completamente sganciarsi da quella nazionale. In queste ipotesi, infatti, pur in assenza di regole poste dal contratto nazionale, il contratto aziendale può autonomamente definire «intese modificative», e quindi anche peggiorative, delle disposizioni del contratto nazionale e il relativo potere negoziale spetta alle rappresentanze sindacali presenti in azienda che lo eserciteranno «d'intesa» con le organizzazioni sindacali territoriali rappresentative delle confederazioni sindacali nazionali[178].

---

si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto». In quest'ottica, possono assumere rilievo elementi come le note a verbale del CCNL.

[175] Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300.

[176] Il protocolla stabiliva che al primo livello di contrattazione fosse affidato il compito di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e di aumentarne l'importo, mentre al secondo livello la disciplina delle «materie e istituti diversi e non ripetitivi a quelli retributivi propri del c.c.n.l.».

[177] Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza.

[178] Bisogna precisare che il quadro così delineato ha una limitata efficacia giuridica, in quanto gli accordi interconfederali sono accordi di carattere negoziale e, in quanto tali, vincolano soltanto le parti che li hanno siglati, ma non tutti i sindacati non aderenti alle confederazioni firmatarie.

4. Rapporti tra legge e «contrattazione collettiva di prossimità»

L'art. 8 d.l. 138/2011, come visto, ha rappresentato un punto di svolta nella materia dei contratti aziendali anche sotto il profilo dei rapporti con la legge poiché dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possano realizzare specifiche intese che «operano anche in deroga alle disposizioni di legge […] e alle […] regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro». La regola, prevista dal co. 2 bis (introdotto in sede di conversione del decreto), ha perciò assegnato alle intese di cui all'art. 8 una potenzialità che mai prima di allora era stata riconosciuta alla contrattazione collettiva: la capacità di derogare alla legge[179].

La formulazione legislativa è però piuttosto equivoca e, in base al valore che si vuole attribuire all'avverbio "anche", due sono le interpretazioni possibili. Si potrebbe pensare che inclusi nel campo di applicazione della norma ci siano anche quei contratti aziendali non in deroga alla legge, sia in melius che in peius; il che equivarrebbe ad una sorta delega "in bianco" da parte della legge alla contrattazione collettiva[180], con il legislatore che si limita a fissare i termini minimi nella regolamentazione del rapporto di lavoro[181].

Risulta, piuttosto, preferibile interpretare il co. 2bis in senso restrittivo, ovvero quale norma il cui contenuto precettivo si limita alle sole ipotesi di contratto aziendale in deroga. Ragionando in senso contrario, ovvero interpretando la norma in esame quale disposizione legislativa che sancisce un potere normativo del contratto aziendale anche non in deroga alla legge, l'art. 8, co. 2 bis diviene

[179] La norma ha inoltre definitivamente sancito la capacità di derogare al contratto nazionale che la giurisprudenza sosteneva da tempo. Bisogna peraltro osservare come l'intenzione primaria dell'art. 8, scritto all'indomani del caso Fiat, era di assicurare efficacia generale degli accordi aziendali sottoscritti secondo il principio maggioritario. Si prevede, infatti, come tali intese esplichino «efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali».

[180] In questo modo le intese di cui all'art. 8 diventerebbero il referente privilegiato del legislatore, prescindendo dal contratto nazionale e in contrasto con il meccanismo di rinvio applicato fino all'entrata in vigore dell'art. 8 d.l. 138/2011. Non sono difficili da immaginare i problemi di coordinamento e di frammentazione della disciplina che ne conseguirebbero.

[181] In questo senso v. ROMEO C., Il processo di "aziendalizzazione" della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentanza sindacale, in Arg. dir. lav., 2014, 4-5, p. 865.

disposizione generale dell'ordinamento per qualsivoglia forma d'integrazione della norma collettiva aziendale[182].

È a questo punto opportuno ricapitolare quali siano i requisiti prescritti dall'art. 8 per il conseguimento degli effetti derogatori derivanti dalla conclusione dei contratti aziendali.

Il primo presupposto riguarda la legittimazione soggettiva dei sindacati; il d.l. 137/2011 richiede, infatti, che il contratto di prossimità, per poter produrre quegli effetti, sia stipulato da sindacati (o da loro rappresentanze aziendali) comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale.

Per quanto concerne gli scopi indicati dal co. 1, a cui vengono finalizzate le specifiche intese[183], sussiste una certa perplessità in ordine al fatto che si tratti di un requisito realmente vincolante e, anzi, prevale l'idea che non dovrebbe essere eccessivamente difficile per i contraenti indicarli tra le premesse di un accordo, vista la loro genericità[184].

Si esige, poi, che le intese in esame riguardino una serie di materie relative all'organizzazione del lavoro e della produzione elencate al co. 2[185] in merito alle quali la Corte Costituzionale ha dato un'interpretazione orientata verso l'affermazione della tassatività dell'elenco, da giustificarsi con il carattere

---

[182] In quest'altro senso v. ZAPPALÀ L., Legge e contratto collettivo nella co-regolazione della flessibilità, in BARBERA M., PERULLI A. (a cura di), Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali, Cedam, Padova, 2014, p. 142.

[183] Cfr. cap. II, sez. III, par. 2.

[184] PESSI R., La contrattazione in deroga. Problematica, in CARINCI F. (a cura di), Contrattazione in deroga, Ipsoa, 2012, pp. 317-330.

[185] Nel dettaglio, con riferimento «a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento».

eccezionale delle norma che la rende insuscettibile di applicazione oltre i casi da essa contemplati[186].

Secondo il dettato del co. 2 bis, infine, le deroghe poste in essere dai contratti di prossimità incontrano il limite del «rispetto della Costituzione» e dei «vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro». Si sostiene comunemente in dottrina che si tratti di un'indicazione legislativa del tutto ovvia e, in pratica, priva di qualsiasi utilità dal momento che, pur in assenza di questa precisione, nessun dubbio si sarebbe potuto nutrire sul fatto che le potestà derogatorie attribuite alla contrattazione collettiva non potessero estendersi oltre l'ambito della legge ordinaria[187].

[186] Corte Cost., sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012.

[187] SCARPELLI F., Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, LXIII (3), 2012, pp. 493-501, sostiene che un'eventuale violazione del limite del necessario rispetto della Costituzione determinerebbe semplicemente la nullità delle clausole dell'accordo collettivo considerate "anticostituzionali".

CAPITOLO TERZO
IL SISTEMA FRANCESE

Sezione I
Le rappresentanze sindacali in azienda

1. Il modello del doppio canale

Se, come abbiamo visto nel precedente capitolo, il modello italiano di rappresentanza sindacale è fondamentalmente caratterizzato da una struttura unitaria, seppur dotato di una "doppia anima"[188], oltralpe le scelte del legislatore in materia sono state diverse. Il sistema francese si basa, infatti, su un doppio canale di rappresentanza dei lavoratori, in forza del quale nei luoghi di lavoro le istanze di natura elettiva (*délégués du personnel*, *comités d'entreprise*, *comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* e, a partire dal 2020, il *comité social et économique*) coabitano con quelle di designazione sindacale (*délégués syndicaux*). Differenti sono le funzioni che la legge attribuisce a ciascun canale: con una semplificazione estrema si può dire che mentre quello "elettivo" è destinatario dei diritti di informazione e consultazione, quello "sindacale" si occupa della contrattazione collettiva a livello decentrato[189].

[188] Nonostante, infatti, l'influenza sindacale nel momento genetico e in quello gestionale, una volta costituita in seguito ad elezioni a cui partecipano tutti (iscritti e non alle associazioni sindacali), la RSU è deputata a rappresentare l'intera forza-lavoro occupata nell'azienda di riferimento, assumendo sia le funzioni di informazione e consultazione che quelle di contrattazione (cfr. cap. III, sez. I).
[189] CORTI M., Le nuove frontiere della partecipazione in Francia, Bollettino ADAPT 10 dicembre 2013.

La prima figura di rappresentanza ad aver visto la luce sul finire del XIX secolo è stata, per iniziativa degli stessi lavoratori, quella del DP (*délégué du personnel,* rappresentante del personale) che svolgeva essenzialmente un ruolo da portavoce. Riconosciuta inizialmente da alcuni datori di lavoro in modo spontaneo, questa forma di rappresentanza di tipo elettivo viene regolata dal legislatore con la legge del 24 giugno 1936 che ne rende obbligatoria la costituzione nelle fabbriche che abbiano almeno 11 impiegati.

In seguito, l'ordinanza[190] del 22 febbraio 1945 fa prendere vita all'interno degli stabilimenti con almeno 50 dipendenti[191] al CE (*comité d'entreprise,* comitato aziendale) i cui membri vengono scelti dai lavoratori tramite votazioni e a cui, in sostanza, viene assegnato un ruolo da consigliere economico; deve, infatti, essere consultato dall'imprenditore su una serie di questioni strategiche come i piani di sviluppo dell'attività produttiva e la politica sociale e dovrà anche dare una sua valutazione sui bilanci aziendali[192].

Un terzo organismo, sempre di tipo elettivo, viene infine creato dall'ordinanza del 23 dicembre 1982: si tratta del CHSCT (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, comitato di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro) che deve obbligatoriamente essere presente, anch'esso, nelle imprese con almeno 50 dipendenti e che ha una funzione più di tipo tecnico: è composto da lavoratori della stessa azienda che dovranno vigilare sul rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro oltre che promuovere il miglioramento delle condizioni di lavoro in generale.

---

[190] Le "ordinanze" del sistema costituzionale francese corrispondono approssimativamente ai decreti legislativi del sistema italiano, sebbene con delle differenze. L'emanazione delle *ordonnances* può essere richiesta dal Governo al Parlamento che, attraverso una *loi d'habilitation* (l'equivalente di una nostra legge delega), concede l'autorizzazione ad emanare, appunto «con ordinanze», entro un termine limitato, dei provvedimenti che rientrerebbero normalmente nella competenza della legge. Tali ordinanze sono deliberate in Consiglio dei ministri, previo parere del Consiglio di Stato, e per ottenere valore di legge devono ottenere, in seguito, anche la ratifica del Parlamento. Le ordinanze decadono se il progetto di legge di ratifica non è presentato al Parlamento prima della data fissata dalla legge di autorizzazione. In caso di presentata domanda e mancata ratifica, restano in vigore ma assumono valore di regolamento. V. X. LABBÉE, Introduction générale au droit, Presses Universitaires du Septentrion, 2006, p. 65.

[191] La soglia viene fissata, qualche mese più tardi, con la legge del 16 maggio 1946.

[192] Al CE viene assegnato anche un secondo e meno importante compito: la gestione delle attività ricreative e culturali per i lavoratori, all'interno come all'esterno dell'azienda.

Queste tre istanze, per effetto dell'ordinanza n° 2017-1386 del 22 settembre 2017, al più tardi entro il 31 dicembre 2019 devono essere accorpate in un unico organismo, il CSE (*comité social et économique,* comitato sociale ed economico) che ne assorbirà tutte le funzioni. La circostanza di avere un'unica rappresentanza elettiva non è, però, una novità. Già a partire dal 1993, infatti, era consentito unificare DP e CE in un unico organismo, la DUP (*délégation unique du personnel*, delegazione unica di personale) ma si trattava di una mera facoltà, a differenza dell'istituzione del CSE che è obbligatoria.

Parallelamente al canale di tipo elettivo, come anticipato, si è sviluppato, ma solo in tempi più recenti, un altro canale, quello sindacale, grazie al quale nelle imprese dove sono impiegati almeno 50 lavoratori le organizzazioni sindacali possono nominare loro rappresentanti chiamati ad esercitare le loro attività all'interno delle aziende stesse. La prima forma di rappresentanza di questo genere appare con l'ordinanza del 22 febbraio 1945 che, istituendo il CE, stabilisce che ne faccia parte anche la figura del RSCE (*représentant syndical au comité d'entreprise*, rappresentante sindacale del comitato aziendale) il quale, dotato solo del diritto di voto consultativo, ha fondamentalmente il compito di far conoscere ai membri del CE quale sia la posizione del sindacato al quale appartiene.

Sarà, invece, la legge del 27 dicembre 1968, emanata in recepimento degli Accordi di Grenelle siglati nel pieno dei tumulti del cosiddetto "Maggio francese"[193] a prevedere l'istituzione del DS (*délégué syndical*, rappresentante sindacale), concependolo come intermediario sia tra il sindacato di appartenenza e i lavoratori sia tra il sindacato e l'imprenditore e attribuendogli il compito di

[193] Per cercare di porre fine alle violente manifestazioni di protesta di studenti e lavoratori in corso nella primavera del 1968, governo, sindacati e associazioni di imprenditori avviarono delle negoziazioni che portarono il 27 maggio di quell'anno, nell'arco di meno di 48 ore dal loro inizio, alla conclusione degli accordi di Grenelle (il nome deriva da rue de Grenelle, la via in cui è situato il Ministero del Lavoro, luogo in cui si svolsero gli incontri) i quali, in realtà, non vennero mai sottoscritti da nessuna delle parti. Nonostante ciò, il governo, allora presieduto da Georges Pompidou, ha nei mesi successivi messo in applicazione il contenuto degli accordi, formalizzando la libertà di associazione sindacale all'interno dei luoghi di lavoro e prevedendo un aumento del salario minimo. Cfr. A. BARJONET, CGT 1968, subjectivism to the rescue of status quo, in C. POSNER (ed.), Reflections on the Revolution in France: 1968, Penguin Books, 1970.

negoziare gli accordi di secondo livello. Ai sindacati non rappresentativi, con la legge del 20 agosto 2008 venne, poi, concessa la possibilità di designare un RSS (*représentant de la section syndicale*, rappresentante della sezione sindacale) per la difesa degli interessi degli iscritti all'organizzazione al quale appartiene i quali si riuniranno nella SS (*section syndical,* sezione sindacale), una diramazione del sindacato stabilita all'interno dell'azienda[194]. Pur riconoscendo in linea di principio al RSS gli stessi poteri del DS, la legge non gli consente di negoziare, e quindi concludere, contratti aziendali, tranne che in casi particolari[195].

Questa lunga stratificazione di interventi legislativi ha dato vita ad un sistema piuttosto complesso, con almeno tre elezioni di diverso genere da organizzare e un gran numero di rappresentanti dei lavoratori ai quali peraltro sono state assegnate funzioni spesso in sovrapposizione reciproca. Il ruolo della rappresentanza rischia così di essere poco incisivo nella tutela dei diritti dei lavoratori, in un Paese dove già i sindacati hanno tradizionalmente poco seguito a confronto con altre nazioni europee[196]. In tempi recenti si è preso atto della necessità razionalizzare questo sistema così fortemente destrutturato e sottoposto ad una formalizzazione legislativa sproporzionata e con il «Rapport de la Commission pour la libération de la croissance français» del 2008 si è espressamente riconosciuto che la crescita dell'economia francese sarà determinata anche da un sistema sindacale «rinforzato»[197]. A rispondere alle esigenze di semplificazione sono state soprattutto le ordinanze Macron del 2017

[194] Per istituire una SS è necessario che il sindacato conti almeno due aderenti nell'impresa in questione (Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 09-60011).

[195] Quest'ultimo intervento legislativo ha dato attuazione alla «Position commune» dei partner sociali del 23 aprile 2008 che ha aveva come obiettivo quello di permettere ai sindacati non ancora rappresentativi nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento di "farsi promozione" al fine di ottenere maggiore seguito. Cfr. A. COURET, B. GAURIAU, M. MINÉ, Droit du travail, Sirey, 2013, p. 89.

[196] I dati mostrano come la Francia abbia uno dei tassi di sindacalizzazione più bassi tra tutti i Paesi OCSE. Nel 2014, ultimo anno per cui sono state pubblicate le statistiche ufficiali, era del 7,9%, un quinto del tasso di adesione ai sindacati in Italia. Tutti i dati sono consultabili all'indirizzo https://www.oecd.org/els/emp/collective-bargaining.htm.

[197] Nel capitolo «Moderniser le dialogue social», a p. 105, si può leggere la seguente osservazione: «l'amélioramento de le croissance implique un dialogue social renforcé: des stratégie de consultation, de concertation et négociation efficaces et équilibrées donnent aux partenaires sociaux l'espace nécessaire pour établir le garanties essentielles à la sécurisation des parcours professionnels. La loi occupe aujourd'hui dans notre pays un espace trop important. Il nous faut désormais favoriser l'intervention des acteurs économiques et sociaux pour créer les conditions d'un nouvel équilibre loi/accord contractuel entre les organisations patronales et syndicales».

che, come visto, stanno conducendo alla fusione dei tre organismi di natura elettiva in uno ma hanno anche aperto uno spiraglio verso il passaggio al modello del canale unico. È stata, infatti, resa possibile a titolo facoltativo la costituzione di un consiglio aziendale, emanazione del CSE investita di numerose competenze proprie della rappresentanza sindacale, a partire dalla conclusione degli accordi aziendali che, di conseguenza, sarà sottratta ai DS. A tale consiglio aziendale viene riconosciuto anche un potere di codeterminazione su una lista di materie da concordare al momento della sua costituzione, altra prerogativa di cui il CSE non è dotato[198].

2. Le rappresentanze "elette": i DP, il CE e il CHSCT

Ripercorsa così la storia delle istanze rappresentative dei lavoratori, possiamo addentrarci più nel dettaglio nello studio del sistema francese, cominciando dal canale dalle origini più risalenti, quello di tipo elettivo, analizzando innanzitutto la struttura e le funzione dei tre organi che entro la fine del 2019 sono destinanti a scomparire per lasciare il loro posto al CSE.

Come stabilito dall'art. L2314-4 CT[199], tutte le imprese con almeno 11 dipendenti devono organizzare almeno ogni quattro anni delle votazioni per la scelta dei DP (*délégués du personnel)* e del mancato rispetto di tale obbligo il datore di lavoro è penalmente responsabile[200], mentre per le imprese al di sotto della suddetta soglia la costituzione dei DP è solo facoltativa. Le votazioni si svolgono secondo le modalità fissate dal «protocollo d'accordo preelettorale» e hanno luogo con un doppio turno: nel primo sono autorizzate a presentare una

[198] V. PUYAU, Le comité d'entreprise laisse la place au CSE, in «Le Figaro» del 26/09/2018.

[199] Con questa sigla si intende il «Code du Travail», il testo legislativo che contiene tutte le norme in materia lavoristica.

[200] In questo caso, infatti, il datore di lavoro dovrà rispondere del delitto di «entrave» (letteralmente «ostacolo») la cui fattispecie consiste nell'aver volontariamente ostruito il legittimo esercizio dei diritti sindacali all'interno della propria azienda. Tale condotta antisindacale può essere sia commissiva che omissiva e, se accertata, può comportare una condanna fino ad un anno di reclusione o al pagamento di un'ammenda fino a €7500, anche se, nella pratica, la pena detentiva è rarissimamente applicata. Cfr. N. FERRY-MACCARIO, J. KLEINHEISTERKAMP, F. LEGLART, K. MEDIAD, N. STOLOW, Gestion juridique de l'entreprise, Pearson, 2006, p. 197.

lista elettorale solo le organizzazioni sindacali, a differenza del secondo (che si rende necessario qualora nella prima tornata elettorale non sia stato raggiunto il quorum del 50% o siano rimasti posti vacanti) in cui possono partecipare anche organizzazioni non sindacali o candidati che si presentano individualmente. Nelle imprese che impiegano fino 25 dipendenti viene eletto un unico DP e sarà colui che ottiene la maggioranza dei voti mentre oltre questa soglia l'organismo ha carattere collegiale, con un numero di membri che aumenta con l'aumentare delle dimensioni aziendali, e in questo secondo caso per la ripartizione dei seggi si segue un criterio proporzionale.

Compito del o dei DP è quello di presentare al datore di lavoro tutte le reclamazioni dei lavoratori sull'applicazione delle disposizioni legali, regolamentari o convenzionali in materia di diritto del lavoro, previdenza sociale, salute e sicurezza[201] e di informarlo di eventuali situazioni di pregiudizio nei confronti dei diritti e delle libertà personali dei lavoratori, come nel caso di molestie sessuali o messa in atto di misure discriminatorie. Se lo ritengono opportuno, di tutti i problemi che possono sorgere in azienda, possono allertare l'ispettore del lavoro e, se del caso, hanno anche la legittimazione ad agire giudizialmente[202].

Per il CE (*comité d'entreprise*) le modalità di elezione sono identiche a quelle previste per la scelta dei DP ma si tratta necessariamente di un organismo collegiale composto, oltre che dai rappresentanti dei lavoratori, da almeno altri due membri: il datore di lavoro, che lo presiede, e un delegato sindacale del sindacato più rappresentativo in azienda. Il numero di chi fa parte del CE varia in base all'organico aziendale: si va dai 3 membri per le imprese che occupano fino a 74 impiegati, per arrivare a 15 per quelle che ne hanno più di 10 mila, fatto salvo quanto stabilito dai contratti collettivi.

[201] Sulle stesse materie i DP dovranno fare le dovute segnalazioni anche al CE e al CHSCT, nei rispettivi ambiti di competenza.

[202] Accanto a queste funzioni "generali", i DP possono anche essere investiti di funzioni "supplementari" in quei casi in cui non sia presente il CE e/o il CHSCT (vuoi perché non viene raggiunta la soglia minima dei 50 impiegati, vuoi perché mancano candidati al ruolo) che sono proprio quelle funzioni che normalmente spetterebbero a questi due organismo, rispetto ai quali, dunque, i DP agiscono in via sussidiaria.

Il ruolo da "consulente" per l'imprenditore del CE lambisce due ambiti: quello economico-gestionale e quello socio-culturale. Quanto al primo, la legge prescrive che CE sia consultato almeno tre volte all'anno in merito ad un elenco di temi previsti dal Codice del Lavoro[203].

Quanto al secondo ambito, la legge è meno precisa e si limita a stabilire che il CE assicura, controlla o partecipa alla gestione delle attività sociali e culturali a beneficio dei lavoratori, fornendone un elenco (da considerarsi meramente esemplificativo) nel quale sono presenti servizi come mensa, asili aziendali, colonie per le vacanze o corsi di aggiornamento professionale[204].

Venendo, infine, al CHSCT (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), per la sua costituzione è stato predisposto un sistema elettorale di secondo livello per il quale i suoi membri non sono votati direttamente dai lavoratori ma da un collegio speciale formato dai DP e dal CE. Oltre ai rappresentanti del personale così designati, fanno parte della commissione anche il datore di lavoro, che lo presiede, e un medico del lavoro che restano in carica per 4 anni. Il numero di membri del CHSCT varia in funzione delle dimensioni aziendali, con una forchetta che va da un minimo di 3 nelle imprese che hanno fino a 199 dipendenti fino ad un massimo di 9 in quelle con più di 1500 impiegati, fatto salvo quanto stabilito dai contratti collettivi.

I compiti attribuiti al CHSCT sono essenzialmente i seguenti: analizzare le condizioni di lavoro, fare proposte per un loro miglioramento, vigilare sul rispetto delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, verificare quale sia il livello di esposizione ai rischi professionali di natura sia fisica che psichica e quindi formulare proposte in chiave preventiva, condurre accertamenti nei casi in cui si registrino infortuni o malattie professionali, e, infine, farsi promotore di iniziative per la sensibilizzazione in tema di mobbing, molestie sessuali e atti

[203] Sui quali si tornerà al cap. III. sez. II, par. 1.

[204] La Corte di Cassazione ha precisato che «sono considerate come attività sociali e culturali tutte quelle attività non legalmente obbligatorie quali che siano la loro denominazione, data di creazione, modalità di finanziamento che siano fornite a beneficio del personale dell'impresa, senza discriminazione, con l'obiettivo di migliorare le condizioni collettive di impiego, di lavoro e di vita del personale all'interno dell'impresa» (Cass. soc. 13 novembre 1975, Boll. Civ. V n° 533).

sessisti[205]. Su tutti questi temi il CHSCT è anche la controparte di riferimento per il datore di lavoro per gli obblighi di informazione e consultazione sanciti dagli articoli dal L4612-8 al L4612-16 CT.

3. Segue: la DUP e la IURP

In considerazione delle necessità di semplificare il complesso mosaico di forme di rappresentanza dei lavoratori, la legge del 20 dicembre 1993 (la «loi quinquennale») ha inteso alleggerire il sistema, permettendo, nello specifico, nelle imprese con meno di 200 dipendenti di raggruppare le funzione dei DP e del CE nella DUP (*délégation unique du personnel*)[206]. Visto il successo ottenuto dalla nuova formula che garantiva maggiore snellezza nelle relazioni industriali, il legislatore a poco più venti anni di distanza dalla sua introduzione, con la legge del 17 agosto 2015 (la «loi Repsamen», dal nome dell'allora Ministro del Lavoro François Rebsamen[207]) ha esteso la possibilità di costituire la DUP nelle imprese fino a 300 impiegati e, altra novità, ha previsto che anche il CHSCT potesse essere integrato dal nuovo organismo. Su iniziativa del datore di lavoro[208], previa

[205] Negli ultimi decenni i il tema della «qualité de vie au travail» (QVT) è stato frequentemente oggetto del dibattito pubblico in Francia, soprattutto in seguito ad una serie di suicidi in diverse grandi imprese dei primi anni Duemila e l'accresciuta attenzione sulla questione ha fatto acquisire al CHSCT un ruolo sempre più importante all'interno dell'azienda. M. BURLET, La QVT à l'âge de raison, in Travail & Changement, N°372 – Juin 2019, ricorda che il Rapport Lachmann, Larose, Pénicaud sul benessere e l'efficienza a lovoro del 2012 «appelait à renforcer la prévention en amont des risques et à mettre l'accent sur le développement de la santé et les conditions de l'engagement des salariés. Partageant cette ambition, les partenaires sociaux signataires de l'ANI QVT-EP1 (Accord national interprofessionnel Qualité de vie au travail-égalité professionnelle) ont proposé de s'attaquer au cœur du problème: «La capacité des salariés à s'exprimer et à agir sur leurs situations de travail» pour que chacun réalise un travail dans lequel il puisse se reconnaître […]. On comprend ainsi que la QVT n'a été conçue ni comme une démarche «en plus», ni comme une «cerise sur le gâteau» ou un «luxe» pour des entreprises qui se portent bien, mais comme un cadre d'action novateur pour appréhender les questions du travail».

[206] J. MOULY, op. cit., p. 222 sottolinea come, comunque, tale intervento di semplificazione riguarda esclusivamente le forme di rappresentanza di tipo elettivo. Il dualismo rappresentanti eletti-delegati sindacali continua, perciò, ad esistere anche nelle PMI.

[207] Sulle principali modifiche di questo provvedimento legislativo al sistema di dialogo sociale, v. E. REPESSÉ, La DUP'HSCT : regrouper pour mieux rationaliser?, in La plume de l'alouette, Atlantes, Septembre 2015, pp. 4-5.

[208] Numerosi imprenditori hanno volentieri optato per la DUP per due ordini di motivi: da una parte, per la maggiore agilità nell'interfacciarsi con un numero minore di rappresentanti rispetto a quelli che sarebbero presenti se le tre istituzioni non fossero fuse; dall'altra, per i non trascurabili risparmi che derivano dal minor numero di crediti d'ora che devono per legge essere concessi. Dal punto di vista dei

consultazione con i rappresentanti dei lavoratori che esprimo un parere non vincolante, le tre diverse istanze rappresentative possono, dunque, essere assemblate in una sola, formata da un numero di membri compreso tra 4 (per le imprese fino a 74 dipendenti) e 12 (per le imprese sopra i 250 dipendenti e, ovviamente, sotto i 300), salvo diverso accordo con le organizzazioni sindacali che può prevederne un numero più alto.

Concependola ugualmente come strumento per flessibilizzare le relazioni industriali, la loi Rebsamen ha previsto la possibilità per le imprese con più di 300 dipendenti di concentrare almeno due dei tre organismi di rappresentanza dei lavoratori nella IURP (*instance unique des représentants du personnel*) ma ciò sarà possibile solo in presenza di un accodo tra il datore di lavoro e una o più organizzazioni sindacali che, da sole o cumulativamente, abbiano ottenuto almeno il 50% dei voti validamente espressi in occasione del primo turno di elezione dei DP e del CE o, in alternativa, della DUP.

La disciplina posta dal legislatore è circoscritta a pochi punti di tutela essenziale, tra cui il numero minimo di membri della IURP (che varia in funzione delle dimensioni dell'azienda e del numero di istanze oggetto della fusione), e grande libertà viene lasciata all'autonomia delle parti le quali dovranno trovare le modalità di funzionamento più congeniali alla struttura e all'organizzazione dell'impresa. La IURP poteva potenzialmente imporsi come una significativa novità nel sistema di rappresentanza dei lavoratori in Francia, ma in realtà non è riuscita ad avere lo sviluppo probabilmente auspicato dal governo Hollande a causa del ritardo nell'emissione del decreto applicativo (pubblicato solo il 23 marzo 2016) e della sua soppressione stabilita poco più di un anno dopo dalle ordinanze Macron[209].

---

lavoratori, però, ciò può significare una limitazione dei mezzi d'azione che sarebbero senza DUP disponibili.

[209] Come , infatti, per quelle relative agli altri organismi anche le disposizioni relative alla IURP cessano di produrre ogni effetto dal primo turno di elezioni dei membri del CSE che, come già detto, deve essere istituito al più tardi entro il 01/01/2020.

4. L'ordinanza n° 2017-1386 e il CSE

A pochi giorni di distanza dall'elezione di Emmanuel Macron alla Presidenza della Repubblica Francese nel maggio 2017, il primo ministro Edouard Philippe ed il Ministro del Lavoro Muriel Pénicaud hanno presentato all'Assemblea nazionale un ambizioso progetto di rinnovo del diritto del lavoro[210] e chiedendo al Parlamento l'autorizzazione per il governo a legiferare, tramite ordinanze, al fine di adottare «misure per rafforzare il dialogo sociale» entro sei mesi dalla promulgazione della *loi d'habilitation*, il cui testo è stato definitivamente approvato il 15 settembre di quello stesso anno. Tre sono le direttrici seguite in questa operazione illustrate dall'*exposé des motifs* allegato al progetto di legge:

- nuova articolazione delle norme che riservi un posto centrale alla negoziazione collettiva, in particolare agli accordi d'impresa;
- maggiore chiarezza e intelligibilità delle norme;
- revisione del panorama delle istituzioni rappresentative del personale[211].

Proprio quest'ultimo punto è stato visto come una priorità dal governo[212] al punto che appena una settimana dopo l'approvazione della legge di autorizzazione è stata emanata, tra i primissimi provvedimenti attuativi, l'ordinanza n° 2017-1386 «relativa alla nuova organizzazione del dialogo sociale ed economico nell'impresa e che favorisce l'esercizio e la valorizzazione delle responsabilità sindacali» grazie alla quale un nuovo organismo è venuto alla luce come frutto dell'unione di tutte le precedenti forme di rappresentanza dei lavoratori: il CSE (*comité social et économique*).

[210] F. GÉA, Les soubassements d'une réforme, in Revue de Droit du Travail 2017, p. 593, afferma che «le ordinanze Macron si fondano su un doppio postulato: quelle dell'inefficienza e dell'inadeguatezza di un diritto del lavoro che non è più concepito come strumento per favorire la competitività delle imprese».

[211] Così sintetizzate da M. BLATMAN, Le modifiche al Diritto del Lavoro dopo i decreti "Macron" di settembre e dicembre 2017, in Lavoro, Diritti, Europa n. 2/2018, Guerini Next, 2018.

[212] Nell'*étude d'impact* della legge si pone l'accento su come l'organizzazione del sistema di rappresentanza dei lavoratori fino ad allora in vigore ha portato ad una «stratification/complexification des instances et à une forme d'ossification du dialogue social aboutissant à un fonctionnement cloisonné d'institutions dont le respect des attributions et du fonctionnement est souvent plus vécu comme la satisfaction formelle d'obligations légales que comme un levier de concertation de nature à concilier les attentes respectives de l'employeur et des salariés».

Due sono, in particolare, i profili di forte innovatività che connotano questo comitato differenziandolo dai precedenti meccanismi di fusione delle IRP: il primo consiste nel fatto che la sua costituzione è obbligatoria (mentre quella sia della DUP che della IURP erano meramente eventuali[213]), il secondo consiste nella natura veramente unitaria dell'organismo data dalla circostanza che (mentre i membri della DUP o della IURP si riunivano ciascuno a titolo di appartenente ad uno degli altri tre enti) nel CSE non esiste alcuna "divisione dei compiti", tutti i membri devono essere competenti su tutte le materie e il datore di lavoro si interfaccia con un unico ente per qualsiasi questione da affrontare.

Se su questi aspetti relativi alle rappresentanze elette la riforma Macron ha rappresentato una vera svolta, altrettanto non si può dire di nessun aspetto relativo alle rappresentanze sindacali né del rapporto tra le due; il modello del doppio canale resta, dunque, in piedi.

Ciò detto, è ora possibile analizzare nel dettaglio quali siano le regole per le elezioni dei membri dei CSE e quali le sue specifiche funzioni così come delineate dal Codice del Lavoro. Ai sensi degli artt. L2311-1 e L2314-4 CT, innanzitutto, in ogni impresa che abbia almeno 11 dipendenti[214] il datore di lavoro è tenuto ad organizzare ogni quattro anni le elezioni per la scelta della «delegazione del personale» che rappresenterà i lavoratori nel CSE[215]. Il sistema elettorale è identico quello previsto per i DP e il CE: le votazioni, pertanto, si svolgono secondo quanto stabilito dal «protocollo d'accordo preelettorale» e nel primo turno di scrutinio, anche qui, possono presentare una lista elettorale esclusivamente le organizzazioni sindacali, limite che viene meno nel secondo scrutinio. Per la ripartizione dei seggi, si segue un criterio proporzionale e in seguito alla proclamazione dei vincitori il datore di lavoro deve «senza indugio» comunicare i risultati delle votazioni a tutte le organizzazioni sindacali che

[213] Su iniziativa del datore di lavoro la prima e con accordo collettivo la seconda. Su entrambe cfr. cap. III, sez. I, par. 3.

[214] La giurisprudenza ha allargato il campo di applicazione dell'obbligo anche alle imprese che abbiano la loro sede all'estero ma che impieghino sul territorio francese almeno 11 persone.

[215] Per le imprese al di sotto di tale soglia, l'istituzione del CSE è facoltativa.

abbiano presentato una lista elettorale o che abbiano semplicemente partecipato alla negoziazione del protocollo d'accordo preelettorale.

Il CSE sarà, quindi, composto dal datore di lavoro e dalla «delegazione del personale» così eletta; nelle aziende con non più di 299 dipendenti è membro diritto anche il delegato sindacale mentre in quelle che superano questa soglia ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa può designare un delegato che segga nel comitato. Alle riunioni nel cui o.d.g. siano presenti questioni relative alla salute, alla sicurezza e alle condizioni di lavoro, prendono parte anche il medico del lavoro e il responsabile interno del servizio di sicurezza, ma senza diritto di voto.

Ampio e variegato è il ventaglio di compiti che spettano al CSE[216] il quale ha come "missione" fondamentale quella di farsi portavoce degli interessi dei lavoratori. La legge, poi, ne diversifica le funzioni a seconda della dimensioni dell'impresa: a grandi linee si può dire che in quelle fino a 49 dipendenti il comitato esercita i poteri propri dei DP e, in una certa misura, del CHSCT; in quelle che ne hanno almeno 50, invece, il comitato si farà carico di tutte le incombenze che prima delle riforma spettavano ai tre organismi da lui assorbiti. Ciò vuol dire che dovrà anche essere informato e consultato sulle questioni gestionali in grado di interferire con l'organizzazione del lavoro e il volume dell'organico, dovrà controllare il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e beneficerà del diritto di allerta[217]. Il Codice del Lavoro ha, inoltre, disposto che due membri delle delegazione del personale possono assistere, dotati solo del diritto di voto consultivo, alle riunioni del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza, come anche alle assemblee generali[218].

---

[216] O. CADIC, Une fusion des instances à Marche forcée, in La plume de l'alouette, Atlantes, septembre 2017, p. 3, schematizza in questo modo la distinzione in esame.

[217] Su quest'ultimo punto cfr. cap. III, sez. II, par. 3.

[218] Non si tratta di una novità assoluta. Come, infatti, ricorda l'*étude d'impact* della legge del 15 settembre 2017, «la loi du 14 juin 2013 a créé une obligation pour les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dépassant certains seuils de désigner ou d'élire un ou deux administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les salariés. Auparavant, les salariés ne disposaient que rarement d'une représentation au sein des instances dirigeantes des grandes entreprises – conseil

Le ordinanze hanno, inoltre, imposto la creazione di una commissione SSCT (*santé, sécurité et conditions de travail*) in seno al CSE delle imprese con almeno 300 impiegati e in tutti gli stabilimenti «a rischio»[219], formata da almeno 3 membri e che sostanzialmente eredita le competenze del CHSCT sulle quali può intervenire su delega del CSE[220]. Nelle imprese al di sotto della soglia di 300 occupati, la sua costituzione può, in ogni caso, essere decisa per accordo collettivo oppure su ordine dell'ispettorato del lavoro.

Nelle imprese con almeno 300 dipendenti, ci sono anche altre commissioni che devono essere istituite che hanno il compito di studiare in anticipo i dossier di rispettiva competenza e quindi di predisporre le deliberazioni del CSE in materia. Esse sono:

- la commissione per la formazione, nell'ambito dei progetti di formazione continua del personale;
- la commissione per l'informazione e l'aiuto per l'alloggio, incaricata anche di fornire assistenza ai lavoratori neoassunti non domiciliati nel comune in cui devono prestare la loro prestazione lavorativa;
- la commissione per l'uguaglianza professionale, in tema di pari opportunità in impresa, con attenzione soprattutto sull'equità di genere;
- la commissione per gli affari[221], per la definizione dei criteri da seguire nella selezione dei fornitori e dei clienti.

---

d'administration ou conseil de surveillance – avec les mêmes pouvoirs que les autres administrateurs/membres. Or, sont arrêtées dans ces instances les grandes orientations stratégiques sur l'avenir de l'entreprise».

[219] Rientrano in questa categoria gli stabilimenti menzionati all'art. L4521-1 CT che fa riferimento alle installazioni nucleari e a quelle ex art. L515-36 CT relativo ai centri produttivi nei quali «des substances, préparations ou mélanges dangereux sont présents dans des quantités telles qu'ils engendrent des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement».

[220] O. CADIC, A. KLAHAR, J. PELTAIS, Les représentants ont toujours leur mot à dire !, in La plume de l'alouette, Atlantes, décembre 2017 / janvier 2018, p. 4 affermano : «Le CSE est l'instance où tous les élus font potentiellement de tout : rendre des avis sur la situation de l'entreprise, gérer les activités sociales, étudier les projets impactant l'organisation du travail, présenter à l'employeur les problématiques d'application du droit du travail… A ce titre, il existe un risque non négligeable de dilution des problématiques de SSCT et de perte des compétences spécifiques sur les problématiques portées aujourd'hui par le CHSCT. La mise en place d'une commission SSCT est un moyen de pallier ce risque».

[221] Istituita a condizione che il CSE abbia un budget annuale minimo di 1,55 milioni di euro.

Nelle imprese con più di 1000 impiegati, si rende obbligatoria la presenza anche di una commissione economica per lo studio della documentazione finanziaria della società.

5. Le rappresentanze "sindacali": il DS, l'RSS e l'RSCE

Ogni sindacato qualificabile come rappresentativo[222] può, all'interno di un'azienda con almeno 50 dipendenti, nominare un DS (*délégué syndical*) che assume il ruolo di referente dell'organizzazione sindacale davanti al datore di lavoro. La differenza tra questa figura e i rappresentanti eletti consiste non solo nel diverso tipo di investitura, ma anche nella diverse funzioni svolte[223]; tuttavia, bisogna precisare fin da subito che i due ruoli sono sovrapponibili poiché la carica di DS è, per espressa previsione di legge, compatibile con quella di DP nonché con quella di membro della delegazione del personale al CSE.

Il numero di DS che ogni organizzazione sindacale può designare dipende dalla consistenza del personale: in tutte le aziende al di sotto dei 1000 impiegati, tale numero è pari ad 1, per poi crescere fino a 5 in quelle oltre 1000 occupati. La sua carica ha una durata in pratica coincidente con quelle delle rappresentanze elette poiché, infatti, l'art. L2143-11 CT stabilisce che il suo mandato scade in occasione del primo turno di elezioni dell'istituzione rappresentativa del personale che succede all'istituzione la cui elezione aveva accertato la rappresentatività del sindacato che lo ha designato.

Il Codice del Lavoro non si dilunga troppo nell'indicare quali siano i compiti che spettano al DS, limitandosi a prescrivere che egli assicura la difesa degli interessi collettivi dei lavoratori presentando, se necessario, delle apposite rivendicazioni, è (insieme ai rappresentanti eletti) consultato su una serie di

[222] Su quali siano le condizioni affinché si possa parlare di sindacato «rappresentativo» ed in particolare sulle novità introdotte con la legge del 20 agosto 2008 si tornerà sul seguente paragrafo.
[223] A. ETIENNOT, P. ETIENNOT, op. cit., p. 298.

materie, infine negozia e conclude gli accordi collettivi aziendali. Ed è proprio quest'ultimo potere quella più importante, reso ancora più centrale dalla legge del 13 novembre 1982 (una delle leggi dal "Pacchetto Auroux"[224]) che hanno espressamente previsto l'obbligo per l'imprenditore di concludere accordi annuali con i sindacati su tre oggetti specifici: sul salario, sulla durata e sull'organizzazione del tempo di lavoro.

Un'altra spinta è stata, in seguito, data dalla legge del 4 maggio 2004 che ha rafforzato l'autonomia del contratto aziendale, fondamentalmente concedendogli la possibilità di derogare al contratto collettivo di categoria[225] ma che anche attribuito al DS un generale compito di farsi portavoce dei lavoratori per le rivendicazioni sui diritti già esistenti; proprio quest'ultima espansione della sfera di competenza ha reso ancora più difficile tracciare una linea di demarcazione tra il suolo e quello del DP.

Di più recente creazione è la figura del RSS (*représentant de la section syndicale*) istituita con la legge del 20 agosto 2008 per rispondere all'interesse dei sindacati non ancora riconosciuti rappresentativi o che hanno perso la loro rappresentatività a non essere "condannati" in eterno in questa condizione. Il legislatore ha, dunque, previsto che un rappresentante dei lavoratori può essere designato da un sindacato non rappresentativo, purché quest'ultimo abbia una sezione sindacale[226] all'interno dell'azienda, per permettergli di fargli aumentare il seguito elettorale, di diventare un sindacato rappresentativo e, in

[224] Il "Pacchetto Auroux" è un insieme di quattro leggi promulgate nel 1982 durante la presidenza di François Mitterrand che prendono il nome del Ministro del Lavoro allora in carica Jean Auroux. L'obiettivo di questi provvedimenti legislativi è stato quello modificare profondamente il modello di relazioni collettive in Francia nel segno della valorizzazione della contrattazione aziendale nella convinzione che «les travailleurs doivent devenir les acteurs du changement dans l'entreprise», come si legge nel relazione «Les droits des travailleurs : Rapport au président de la république et au premier ministre» del 1981, curata dallo stesso Auroux. Sullo spirito che ha animato questo intervento legislativo e sul peso che ha avuto nel diritto del lavoro francese v. M. TRACOL, Changer le travail pour changer la vie ? : Genèse des lois Auroux, 1981-1982, Editions L'Harmattan, 2009.

[225] MAGNANI M., Diritto sindacale europeo e comparato, cit., p. 147.

[226] La sezione sindacale (SS) è una qualsiasi associazione di lavoratori iscritti ad uno stesso sindacato che organizzi delle attività di gruppo (come , ad esempio, delle riunioni) che ha il compito di assicurare gli «interessi morali e materiali» dei suoi membri. Ai sensi dell'art. L2142-1, sono autorizzati a costituire una SS i sindacati rappresentativi a livello aziendali, quelli affiliati ad una confederazione rappresentativa a livello nazionale e quelli che rispondano i seguenti criteri: rispetto dei valori repubblicani e d'indipendenza, costituzione avvenuta da almeno due anni, copertura settoriale e geografica dell'impresa in questione.

conclusione, di nominare un DS, fermo restando che, a pari di quest'ultimo, la carica di RSS è compatibile con quella di DP e con quella di membro della delegazione del personale al CSE.

Il mandato si conclude automaticamente con le nuove elezioni professionali e, se in esito a quest'ultime il sindacato continua ad essere non rappresentativo l'RSS non può nuovamente ricevere l'incarico[227]. Completamente diverso il suo destino nel caso in cui, nelle stesse elezioni, il sindacato ottiene un risultato che gli permette du guadagnare lo status di sindacato rappresentativo; in questo secondo scenario, infatti, l'RSS può essere nominato DS.

Oltre a quella di «animatore» delle sezione sindacale, all'RSS sono assegnate, in linea di principio, le stesse funzioni del DS; dovrà, perciò, rappresentare il suo sindacato all'interno dell'azienda, assicurare la difesa degli interessi collettivi dei lavoratori e viene, in determinate occasioni, consultato. Contrariamente al DS, però, l'RSS è privo del potere di negoziare e concludere gli accordi aziendali tranne che nell'ipotesi in cui abbia ricevuto uno specifico mandato in tal senso da parte dell'organizzazione di appartenenza e ricorra alternativamente una delle due situazioni seguenti:

- non è stato possibile eleggere nessun delegato sindacale al primo turno delle elezioni professionali (quello caratterizzato dal cosiddetto "monopolio sindacale");
- non è presente nessun altro DS all'interno dell'impresa.

Veniamo, infine, al RSCE (*représentant syndical au comité d'entreprise*)[228]. Come già spiegato, si tratta della prima forma di rappresentanza non di tipo elettivo ad essere stata istituita nel 1945, ma, allo stesso tempo, è quella in merito alla quale il Codice del Lavoro è più laconico poiché prescrive unicamente che

[227] Il sindacato non può conferirgli un nuovo mandato prima dei 6 mesi che precedono le elezioni successive, in compenso, come si precisano A. COURET, B. GAURIAU, M. MINÉ, op. cit., p. 90, potrà scegliere un altro lavoratore che ricopra la carica di RSS.

[228] Con il passaggio dal CE al CSE, tutte regole da qui in poi illustrate restano invariate, con l'unica ovvia differenza che al RSCE si chiede di esercitare la sua funzione in tutto lo spettro di competenze del nuovo organismo, più ampio rispetto a quello del comitato aziendale.

egli assiste alle riunioni del comitato aziendale con voto consultivo (art. L2324-2 CT)[229].

Il suo ruolo, di fatto, è quello di rappresentare il sindacato che l'ha designato e di far conoscere ai membri del CE quali siano le sue posizioni, ma, una volta espresso il suo punto di vista, fa semplicemente da "spettatore" alle deliberazioni e alle risoluzioni dell'organismo senza potervi partecipare.

Affinché il RSCE possa efficacemente giocare il suo ruolo (ed influenzare le decisioni del CE), a questo titolo deve, comunque, essere convocato a tutte le riunioni plenarie e straordinarie, gli deve essere trasmesso il relativo ordine del giorno e beneficia degli stessi diritti di informazione spettanti agli altri membri con diritto di voto.

La legge non precisa quale sia il termine del mandato del RSCE ma la giurisprudenza ritiene che questo cessi al momento del rinnovo del comitato aziendale[230].

6. Segue: regole per la designazione dei rappresentanti sindacali

Se, per un verso, il legislatore francese ha concesso alle organizzazioni sindacali, perfino quelle non rappresentative, il non trascurabile potere di inserirsi all'interno delle aziende selezionando alcuni loro lavoratori come suoi rappresentanti, dall'altro ha sottoposto la loro designazione ad una normativa piuttosto stringente, imponendo delle rigorose condizioni che rilevano sia sul piano soggettivo (che riguardano il nominato), che su quello oggettivo (che riguardano il sindacato).

Partendo dai presupposti di natura soggettiva, gli artt. L2143-1 e L2143-2 CT stabiliscono che un lavoratore possa essere scelto per ricoprire la carica di DS o di RSS qualora sussistano le seguenti condizioni: avere almeno 18 anni di età,

[229] A. ETIENNOT, P. ETIENNOT, op. cit., pp. 298-299 che osserva come, in generale, «il Codice del Lavoro non è molto eloquente sulle attribuzioni dei rappresentanti sindacali».
[230] Cass. soc. 10 mars 2010 n° 09-60347.

avere un'anzianità di servizio nell'impresa di almeno un anno[231] e non essere stato oggetto di nessuna interdizione, decadenza o incapacità relative ai suoi diritti civili. Solo per il DS, l'art. L2143-3 CT esige anche il lavoratore in questione abbia ottenuto almeno il 10% dei voti espressi al primo turno delle elezioni del CE, dei DP, della DUP o del CSE[232].

Il discorso si fa più complicato nel trattare i presupposti di natura oggettiva che vengono richiesti dalla legge affinché un sindacato sia autorizzato a designare un DS o un RSS: i entrambi i casi esso deve, preliminarmente, aver istituito una sezione sindacale all'interno dell'azienda; per il DS si richiede, poi, che sia rappresentativo ed è proprio su quest'ultima questione che si è assistito nel 2008 ad una vera e propria rivoluzione. Per decenni, infatti, le cinque principali confederazioni (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) hanno goduto della *présomption irréfragable de représentativité*[233], non suscettibile di prova contraria, grazie alla quale sono state titolari di numerose prerogative, anche a livello aziendale, mentre i sindacati ad esse non affiliati erano tenuti a provare la loro rappresentatività sulla base dei criteri enumerati dalla legge ed elaborati dalla giurisprudenza[234]. Nella Posizione comune del 2008[235] si chiese al governo di procedere ad una revisione dei criteri di rappresentatività, con un richiamo

[231] Requisito ridotto a 4 mesi per la creazione di nuove imprese.

[232] E. PESKINE, C. WOLMARK, Droit du travail 2020, Dalloz, 2019, 1102 evidenziano come questa regola faccia sì che, con una certa frequenza, i DS siano anche i membri eletti del CE. Sul punto peraltro si era sollevato il dubbio che imporre questa condizione fosse configurabile come un'indebita limitazione del principio di libertà sindacale ma la Suprema Corte ha riconosciuto che si tratta di un'obbligazione legittima poiché mirata a «permettre aux salariés de déterminer les personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts» (Cass. soc. 14 mars 2010, n° 09-60429).

[233] La presunzione irrefutabile di rappresentatività trovava origine in una serie di norme risalenti agli anni Trenta e Cinquanta contenenti procedure di estensione erga omnes dell'efficacia dei contratti collettivi che fossero stati siglati dai sindacati (secondo quella presunzione) rappresentativi ed è stata ufficialmente sancita dal decreto del 31 marzo 1966 che ha "fotografato" la situazione dell'epoca, dichiarando rappresentative le cinque confederazioni poc'anzi menzionate. Successivamente la l. 28 ottobre 1982 ha precisato che ogni sindacato affiliato a uno dei membri del cosiddetto "club des cinq" si presume rappresentativo (art. L 2122-1 CT nella sua precedente formulazione). Infine la Corte di Cassazione ha statuito che questa presunzione era assoluta. Il fenomeno è stato, tra gli altri, studiato da F. PETIT, M. EMERAS, La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008, Editions Mare et Martin, 2015.

[234] MAGNANI M., op. ult. cit., p. 139.

[235] È la «Position commune du 9 avril 2008 sur la representativite, le developpement du dialogue social et le financement du syndicalisme» sottoscritta da MEDEF, CGPME, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT.

all'importanza del sistema di riscontro elettorale e sulla trasparenza finanziaria delle organizzazioni sindacali e, in risposta ai bisogni espressi dalle parti sociali, è stata approvata la legge del 20 agosto del 2008 che ha profondamente inciso sui criteri per la verifica della legittimazione del sindacato e sul modello di rappresentanza nei luoghi di lavoro, estendendo a tutti i sindacati il necessario previo accertamento della rappresentatività che, con la riscrittura dell'art. L2121-1 CT, oggi si misura tenendo conto di sette criteri cumulativi:

1) il «rispetto dei valori repubblicani», che, più che essere uno strumento di verifica della rappresentatività, è una condizione di base per il riconoscimento di un'organizzazione sindacale;
2) l'«indipendenza», da riferirsi alla controparte imprenditoriale e da desumersi dal fatto che il sindacato riscuote una sufficiente quantità di contributi sindacali dai suoi iscritti e non riceve nessuna sovvenzione dal datore di lavoro;
3) la «trasparenza finanziaria», requisito strettamente legato al precedente;
4) un'«anzianità minima di due anni nel settore professionale e geografico che copre il livello di contrattazione»;
5) il «seguito» elettorale stabilito «conformemente agli articoli L2122-1, L2122-5, L2122-6 et L2122-9» i quali disegnano un quadro in cui soddisfano questo requisito i sindacati che abbiano ottenuto almeno il 10% dei voti espressi al primo turno delle votazioni per l'elezione del CE, della DUP, dei DP o del CSE e che abbiano ricevuto livello di categoria o intercategoriale almeno l'8% dei voti[236];
6) l'«influenza, prioritariamente caratterizzata dall'attività e dall'esperienza» che si traduce normalmente nella stipulazione di accordi collettivi;

[236] In questo modo si crea un impianto in cui il rappresentante deve godere di una legittimazione elettorale "personale" che deriva dai risultati da lui ottenuti in sede di elezioni professionali e di una legittimazione "organica" che deriva dalla sua appartenenza ad un sindacato che, secondo queste disposizioni, è rappresentativo. L'osservazione è di E. PESKINE, C. WOLMARK, op. cit., 1102. Potrebbe essere definito come un meccanismo "ascendente" secondo cui il lavoratore, attraverso il suo voto per il proprio rappresentante sindacale in azienda, estende la propria preferenza elettorale anche al sindacato di appartenenza di questi, consentendogli, così, di raggiungere la soglia minima di rappresentatività a livello aziendale e a livello di categoria o intercategoriale.

7) un «numero di iscritti e contributi sindacali» tali da permettere al sindacato di esercitare efficacemente la sua attività.

Sui principi di accertamento del soddisfacimento dei questi sette criteri si è pronunciata la Suprema Corte[237] statuendo che loro valutazione cambia a seconda della loro importanza: il rispetto dei valori repubblicani, l'indipendenza e la trasparenza finanziaria devono essere misurati in modo autonomo, mentre tutti gli altri devono fare oggetto di un «apprezzamento globale», lasciando dunque, un margine di flessibilità in capo all'interprete.

Sull'effettiva portata rivoluzionaria della riforma del 2008 non c'è concordanza di visioni: alcuni autori segnalano che il monopolio delle grandi cinque confederazioni non è stato di fatto scalfito[238], come dimostrato dalle rilevazioni del seguito elettorale (che hanno luogo ogni quattro anni) sia nel 2013 che nel 2017, in cui solo i membri del «club des cinq» hanno raggiunto un numero di voti sufficiente per superare le soglie minime ora previste dalla legge[239]; altri autori, invece, sostengono che il nuovo impianto favorisca la dinamicità del sistema di democrazia industriale francese, oggi proteso verso una maggiore concorrenzialità tra soggetti sindacali[240]. Le condizioni richieste per un sindacato che voglia nominare un RSS sono, invece, quella di aver istituito una sezione sindacale e, contrariamente a quanto richiesto per il DS, di essere non rappresentativo[241].

I metodi, infine, previsti per la designazione del RSCE sono del tutto particolari e variano a seconda delle dimensioni dell'impresa: in quelle che impiegano meno di 300 dipendenti, salvo diverso accordo, è il DS a ricoprire, di diritto, la carica, mentre in quelle con più di 300 dipendenti, egli viene scelto da ciascuna

[237] Cass. soc. 29 février 12, n° 11- 13748.

[238] In questo senso S. NÉRON, Rénovation de la démocratie sociale : perspectives et prospectives, in RDT 2009, 426.

[239] I dati sono pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro e sono consultabili all'indirizzo https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-2017.

[240] In quest'altro senso G. BORENFREUND, Position Commune, in RDT 2008, 360.

[241] La giurisprudenza ha precisato che il suo numero non aumenta in funzione della dimensione dell'impresa, quindi ogni sindacato potrò nominare un solo RSS indipendentemente dal numero di dipendenti, salvo diverso accordo più favorevole (Cass. soc. 14 décembre 2011, n° 10-60263).

organizzazione sindacale rappresentativa tra i membri del personale che rispettino le condizioni di eleggibilità imposte ai membri del CE dall'art. L2324-15 CT[242]. Le ordinanze Macron del 2017 hanno lasciato intatte queste regole che, di conseguenza, si applicano anche al rappresentante sindacale nel CSE.

Tra le varie formalità da rispettare, di particolare importanza sono quelle di comunicazione dell'avvenuta designazione al datore di lavoro che deve essere informato del nome, cognome del rappresentante sindacale nominato e del suo «perimetro» d'azione (che può essere quello di uno stabilimento o di tutta l'azienda). Tale comunicazione deve avvenire per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite consegna in mani proprie con attestazione di ricevuta e una copia di tale comunicazione deve simultaneamente essere inviata all'ispettorato del lavoro. Per una valida designazione, inoltre, le stesse informazioni devono essere oggetto di affissione nelle bacheche riservate alle comunicazioni sindacali.

7. La protezione dei rappresentanti dei lavoratori

Garantire uno scudo di protezione ai quei soggetti che sono in prima linea nel fronte delle rivendicazioni dei diritti dei lavoratori è stato l'obiettivo che il legislatore francese si è prefissato nel porre l'articolata disciplina del IV Libro della II Parte del Codice del Lavoro, intitolato «salariés protégés»[243]. Il gruppo di coloro i quali possono essere definiti «lavoratori protetti» è piuttosto numeroso e forma una categoria alquanto eterogenea; vi sono inclusi, infatti, non solo i

[242] Il quale recita: «Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature».

[243] Il cui valore nell'intero sistema di relazioni collettive è stato celebrato nelle storiche sentenze Perrier, definite «un tournant du droit du travail» (H. SINAY, Un tournant du droit du travail : les arrêts Perrier, *Recueil Dalloz*, 35, 1974, p. 235) le quali consacrano la «protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun» istituita dal legislatore «dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent [et] qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail» (Cass. Ch. mixte 21 juin 1974).

rappresentanti dei lavoratori in senso stretto, sia quelli eletti che quelli sindacali, ma anche i *conseillers prud'homaux* (i lavoratori-magistrati he esercitano la loro funzione di nei *conseils de prud'hommes*, i tribunali specializzati nelle controversie relative ai rapporti di lavoro)[244], i consiglieri dei lavoratori (professionisti esterni all'impresa incaricati di assisterli in caso di licenziamento qualora non siano presenti rappresentanti sindacali) e i medici del lavoro. Sulla logicità di un così vasto ambito di tutela si sono, talora, levate delle perplessità in dottrina legate al fatto che, ad esempio, un delegato sindacale incaricato di negoziare un accordo collettivo per la riduzione dell'orario di lavoro si trova inevitabilmente più esposto a eventuali ritorsioni da parte del datore di lavoro rispetto a un membro del CHSCT che, in ragione della natura delle materie di sua pertinenza (la sicurezza e la salute) è destinatario di un mandato relativamente più consensuale[245].

In vero, la lista dei beneficiari dei diritti di protezione non è terminata poiché in essa bisogna far rientrare anche tutti coloro che hanno fatto domanda per l'organizzazione delle elezioni, tutti i candidati e anche gli ex rappresentanti per quali il periodo di protezione, che si calcola a partire dalla fine del mandato, varia in funzione della carica ricoperta: è pari a 6 mesi per i DP, i membri del CE (se hanno esercitato le loro funzioni per almeno 2 anni), del CHSCT e del CSE; è, invece, pari a 12 mesi per i DS e gli RSS a condizione che abbiano esercitato il loro mandato per almeno 12 mesi (art. L2411-3 CT ss.)[246].

L'insieme delle disposizioni di protezione previste dalla legge, a cui si sommano le estensioni poste dalla giurisprudenza, riguarda, innanzitutto, la risoluzione del contratto di lavoro ma si allarga anche ad altre possibili modalità di modifica delle condizioni del rapporto. Partendo, quindi, dalla prima e più importante forma di tutela, il Codice del Lavoro ha delineato un particolare iter che deve

[244] I conseils de prud'hommes ricordano nel nome e corrispondono approssimativamente nel ruolo ai collegi dei probiviri istituiti in Italia nell'Ottocento e soppressi nel 1928.

[245] N. MAGGI-GERMAIN, Le licenciement des salariés protégés : processus et enjeux, in Droit et Société 62/2006, p. 81.

[246] Naturalmente per i rappresentanti in carica la protezione copre tutto il periodo del mandato a partire dal momento dell'investitura.

essere rigorosamente seguito dal datore di lavoro per procedere al licenziamento del lavoratore «protetto», pena la nullità del licenziamento stesso[247], iter che ha inizio, come per ogni lavoratore anche non protetto, con la convocazione per il colloquio preliminare. Come secondo *step*, il datore di lavoro deve chiedere (tranne che per i DS e gli RSS) il parere del CE o, se già presente, del CSE il cui «avis» non è, in ogni caso, vincolante e anche un voto unanime contro il licenziamento non fa da ostacolo al prosieguo della procedura[248]. A prescindere da ciò, nell'ipotesi in cui si prospetti un licenziamento per colpa grave[249], il datore di lavoro può sospendere il lavoratore in questione ma, se l'iter dovesse concludersi in senso a quest'ultimo favorevole, tale misura cautelare viene in automatico annullata e la decisione del datore di lavoro si considera priva di ogni effetto[250].

Entro 15 giorni dalla deliberazione del CE o del CSE, deve, poi, essere spedita all'ispettore del lavoro la domanda del licenziamento con l'enunciazione dei motivi che lo giustificano e con, in allegato, il verbale della seduta del comitato; ricevuta la domanda, per dare l'autorizzazione al licenziamento l'ispettore ha 2 mesi a disposizione, nel corso dei quali conduce degli accertamenti, nel rispetto del principio del contraddittorio tra le parti, al fine di assicurarsi che:

- le regole della procedura siano state rispettate;

[247] La Cassazione è estremamente chiara nell'affermare che questa procedura non è in alcun modo eludibile: il datore di lavoro non può ricorrere ad altri modi di rottura del rapporto (Cass. Ch. Mixte 21 juin 1974) salvo manifestazione di volontà non equivocabile di dimettersi da parte del lavoratore (Cass. soc. 19 décembre 1990).

[248] Da notare che, nel caso in cui il lavoratore faccia parte del CE o del CSE, può comunque partecipare al voto che lo riguarda in prima persona.

[249] Si tratta, stando ai dati, di un'ipotesi abbastanza rara, soprattutto perché i licenziamenti per motivo soggettivo sono solo una minima parte (all'incirca il 3% del totale). I licenziamenti dei rappresentanti dei lavoratori, infatti, sono quasi sempre giustificati dalla causa oggettiva (V. E OLIVEIRA, R. MERLIER, S. ZILBERMAN, Les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003 : le motif économique prédominant, toujours et encore, in Premières informations, premières synthèses, n° 38.3, sept. 2005, p. 1-5, p. 2 evidenziano come «Quel que soit l'état de la conjoncture, le recours au motif économique est prédominant dans les établissements qui licencient des salariés protégés).

[250] Bisogna comunque precisare che la sospensione interrompe, sì, l'esecuzione del contratto di lavoro ma non il mandato rappresentativo. Questo vuol dire, tra l'altro, che il lavoratore sospeso può comunque circolare liberamente nei locali aziendali per svolgere li compiti he il suolo ruolo di rappresentante del personale gli impone.

- non sussista un'intenzione discriminatoria, verificando, nello specifico, che la decisione di interrompere il rapporto non sia legata all'attività sindacale svolta dal lavoratore o alla sua appartenenza sindacale;
- i motivi avanzati siano validi e, quindi, che il licenziamento sia fondato;
- manchino motivi «di interesse generale» che comportino la necessità di un diniego all'autorizzazione[251].

Dopo aver effettuato tutti questi controlli, l'ispettore di lavoro può concedere l'autorizzazione[252] e notifica la sua decisione al datore di lavoro che, a sua volta, invia al lavoratore la lettera di licenziamento. Se l'ispettore, invece, ritiene che non sussistano le condizioni per un legittimo licenziamento del lavoratore, all'impresa non resta che presentare ricorso al tribunale amministrativo o al Ministero del Lavoro, contro le cui pronunce è possibile opporsi davanti alla Corte d'appello amministrativa e, in ultima istanza, al Consiglio di Stato.

Se tutte le fasi delle procedura sono state correttamente espletate e, dunque, il licenziamento può dirsi regolare, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al rappresentante dei lavoratori gli stessi diritti che spettano in generale a tutti i lavoratori licenziati, come, ad esempio, il diritto al preavviso[253]. Se, in caso contrario, le regole imposte dalla legge non sono state rispettate e, di conseguenza, il licenziamento è illegittimo, l'ordinamento rimette al lavoratore la scelta tra essere reintegrato (ottenendo anche un rimborso forfettario di

[251] Ques'ultimo limite è stato posto dal Consiglio di Stato «nella misura in cui […] un'eccessiva lesione non sia causata a l'uno o all'altro degli interessi in gioco» (C.E. 5 mai 1976, Dr. Soc. 1976, p. 376). Vista l'indeterminatezza della pronuncia, si tratta della verifica in concreto più difficile da svolgere per l'ispettore del lavoro; tra le circostanze in cui l'interesse generale può giustificare una mancata autorizzazione ci sono il fatto che il lavoratore sia l'unico rappresentante dei lavoratori in tutta l'azienda (un suo licenziamento priverebbe, di conseguenza, i lavoratori di qualsiasi forma di rappresentanza), periodi di forte agitazione sindacale (per evitare che una decisione del genere causi ulteriori tensioni in grado di degenerare in violenza).

[252] N. MAGGI-GERMAIN, Le licenciement des salariés protégés : processus et enjeux, cit., p. 195 sostiene che «En donnant aux faits leur qualification juridique, l'inspecteur du travail remplit un rôle de « restitution juridique ». Son contrôle s'inscrit dans un processus qui permet de traduire des faits en droit. Il sert en quelque sorte de « passerelle », objectivant le conflit dans le litige. Il réalise alors, en normalisant le conflit, une médiation entre les faits et le droit. Mais il n'est pas chargé, à l'instar du juge, de «dire le droit». La sua particolarità, insomma, consiste nell'essere un'autorità amministrativa che prende una decisione in nome della legge come se fosse un giudice.

[253] Non nei casi, però, di licenziamento per «colpa grave».

compensazione delle retribuzioni non ricevute) ed uscire dall'azienda. Se opta per questa seconda soluzione ha diritto ad una tripla indennità:

- per l'interruzione del rapporto di lavoro (che include l'indennità di licenziamento, l'indennità sostituiva di preavviso e l'indennità per le ferie non godute);
- per le retribuzioni non versate nel periodo compreso tra la risoluzione del contratto e il termine del periodo di protezione assicuratogli;
- per il «pregiudizio subito dal carattere illecito del licenziamento», di valore non inferiore a quella prevista dall'art. L1235-3 CT, che, fino al 2017, stabiliva un minimo di 6 mensilità di retribuzione. Le ordinanze Macron del 2017 e la legge del 29 marzo 2018 hanno modificato l'art. L1235-3 CT e ora, perciò, il datore di lavoro sarà condannato a versare un risarcimento il cui importo è compreso tra un minimo e un massimo che dipendono dall'anzianità di servizio e che sono tassativamente indicati dal Codice. Allo stesso tempo si prevede che, in presenza di una delle cause di nullità elencate all'art. L1235-3-1[254], la disposizione precedente non è applicabile e il giudice condanna il datore di lavoro al versamento di un'indennità pari ad almeno 6 mesi di mensilità[255].

Alcune particolarità di questa procedura dettata per il licenziamento sono state estese dalla legge anche ad altre situazioni: per interrompere, ad esempio, un contratto a tempo determinato prima della sua scadenza inizialmente prevista o anche per concludere regolarmente una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà prima sia consultare il CE o il CSE sia chiedere l'autorizzazione all'ispettore del lavoro. L'art. 2412-1 CT, poi, esige che, nel caso di «trasferimento parziale» d'impresa in cui anche il rappresentante dei

[254] Sono le ipotesi più "gravi" di licenziamento illegittimo. Tra queste figurano quelle afferenti alla violazione di una libertà fondamentale, a fatti di violenza sessuale o morale e al licenziamento discriminatorio.

[255] Sul nuovo sistema e, in particolare, sulla fissazione di un tetto massimo all'indennità sono state sollevate diverse perplessità in ordine al fatto che non sarebbe razionale predeterminare l'ammontare massimo di un danno. Sul punto si attende una pronuncia della Suprema Corte. Cfr. G. POINGT, Indemnités de licenciement : la justice rejette pour la quatrième fois le barème Macron, in Le Figaro del 07/01/2019.

lavoratori sia coinvolto, tale trasferimento può avere luogo in seguito al nulla osta da parte dell'ispettore del lavoro che, eseguite le opportune verifiche, certifica che il provvedimento dell'imprenditore non costituisce una misura discriminatoria.

In altre circostanze è stata la giurisprudenza ad allargare il campo di applicazione della procedura in esame, che dovrà essere in toto seguita in caso di pensionamento[256]. Inoltre, i giudici hanno statuito che qualsiasi revisione del contratto di lavoro o cambiamento delle condizioni di prestazione dell'opera lavorativa non può essere determinata unilateralmente dal datore di lavoro e necessita sempre del previo esplicito assenso del lavoratore «protetto», indipendentemente dall'entità della modifica. In caso di rifiuto, il datore di lavoro può rinunciare al progetto di modifica oppure intraprendere la procedura speciale prevista in caso di licenziamento[257].

8. I mezzi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori: il credito d'ore e gli altri diritti

Per un buon assolvimento delle incombenze che la legge fa gravare sui rappresentanti dei lavoratori, il Codice del Lavoro ha attribuito loro quattro strumenti fondamentali: possono usufruire di un credito d'ore mensile, godono della libertà di movimento in azienda, hanno diritto a un locale ad essi destinato e godono del diritto di affissione.

Le «ore di delegazione», il cui volume varia in funzione delle dimensioni dell'impresa e della carica ricoperta, sono delle ore in cui un DP, un membro del CE, del CHSCT, del CSE ma anche un DS, un RSS o un RSCE può sospendere la propria prestazione lavorativa per dedicarsi alle attività legate alla sua funzione, senza che ciò comporti una decurtazione della retribuzione.

[256] Cass. soc. 5 mars 1996, bull. civ. V n° 84.
[257] J.-C. DEBANDE, Piloter les relations sociales en entreprise: 50 outils pour sécuriser ses pratiques et gérer les négociations, Vuibert, 2016, p. 142.

L'aspetto della finalizzazione è quello che con più frequenza può dare origini a controversie, vista anche la genericità con cui si esprimono le disposizioni legali sul punto, per porre rimedio alla quale sono stati necessari numerosi interventi di chiarimento della giurisprudenza. Se è vero, infatti, che esiste una presunzione di uso corretto[258], al datore di lavoro è comunque riconosciuta la possibilità di adire il *conseil de prud'hommes* facendo pesare su di lui l'onere di dimostrare l'uso del credito d'ore non conforme alla legge a causa del mancato rispetto del vincolo di scopo[259]. Nel caso di superamento del credito d'ore che può essere dovuto a circostanze eccezionali che hanno comportato un'intensificazione dell'attività sindacale, l'onere probatorio si inverte e spetterà al lavoratore dimostrare che queste "ore extra" di delegazione sono state correttamente utilizzate[260]. È possibile usufruire di questo diritto anche al di fuori del normale orario di lavoro, ma in questa seconda ipotesi, nel rispetto dei limiti imposti dal contratto collettivo di riferimento, tali ore dovranno essere retribuite con la maggiorazione da applicare nei casi di lavoro straordinario o, in alternativa, essere compensate da un corrispondente montante di ore di riposo[261].

Al fine di garantire il regolare funzionamento della produzione, il rappresentante dei lavoratori che intenda usufruire del credito d'ore deve, salvo situazioni di particolare urgenza, fornire a questo riguardo un congruo preavviso alla direzione dell'impresa, da non confondersi con una richiesta di autorizzazione proprio perché il datore di lavoro non può in alcun modo opporsi alla presa delle ore di delegazione, può, tuttalpiù, come si diceva prima, contestarne la finalità e, in ogni caso, mai in via preventiva.

I decreti Macron del 2017, unificando le tre istanze rappresentative del personale di tipo elettivo in un unico organismo, hanno anche stabilito una riduzione complessiva del credito d'ore, con in alcuni casi un volume di tempo concesso ai

[258] J. MOULY, Droit du travail, op. cit., p. 226.

[259] La Suprema Corte ha anche precisato che la contestazione deve avvenire dopo il normale p.amento delle stesse ore. (Cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26967).

[260] «Cette présomption de bonne utilisation […] ne disparaît que lorsque des heures sont prises au-delà du quota d'heures prévu par les textes» (Cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26967).

[261] Cass. soc. 25 juin 2008, n° 06-46223.

membri del CSE pari alla metà di quello cumulativamente riconosciuto ai DP, al CE e al CHSCT. Dal punto di vista degli imprenditori, tale restringimento ha determinato considerevoli vantaggi economici (in proporzione, più importanti per le piccole imprese, che per le medie e grandi), ma dal punto di vista dei rappresentanti dei lavoratori ciò ha costituito una non trascurabile limitazione nell'esercizio delle loro funzioni, allo stesso tempo, però, una quota così bassa può ben essere utilizzata in sede di contrattazione aziendale come argomento per negoziare un credito d'ore più importante[262]. Bisogna, inoltre, ricordare che se, si è optato per la costituzione del *conseil d'entreprise*, l'art. R2123-1 CT prevede che per effettuare le negoziazioni in vista di un accordo aziendale i suoi membri abbiano a disposizione almeno:

- 12 ore al mese nelle imprese fino a 149 dipendenti;
- 18 ore al mese nelle imprese tra 150 e 499 dipendenti;
- 24 ore al mese nelle imprese di 500 dipendenti o più.

Nessuna deroga peggiorativa è ammessa e ne deriva che queste sono da considerarsi come ore che non rientrano nel computo delle ore di delegazione di cui i membri del comitato beneficiano in quanto tali, ma come ore aggiuntive, permettendo, così, di avere nel complesso maggior tempo a disposizione per l'espletamento delle loro funzioni. Ciò detto, la riforma del 2017 ha tenuto fermo il principio che in circostanze particolari un credito d'ore eccezionale può essere accordato ai rappresentanti dei lavoratori.

Per quanto riguarda, poi, le altre prerogative, è opportuno fare una distinzione tra quelle riconosciute ai rappresentanti eletti e quelle riconosciute ai rappresentanti sindacali. Quanto ai primi, la legge attribuisce loro la libertà di «movimento e circolazione» all'interno dell'impresa, eccezion fatta per le «zone a carattere

[262] Come suggeriscono E. BOHL, E. REPESSÉ, Les heures de délégation, in La plume de l'alouette, Atlantes, février 2018, p. 6 che spiegano «Comment les élus pourront-ils assurer efficacement d'avantages de missions avec un crédit drastiquement réduit ? Prenons un exemple, dans une entreprise de 670 salariés, Auparavant les membres qui cumulaient les mandats CE, DP, CHSCT disposaient d'un crédit d'heures total de 50 heures (2O h CE, 15 h DP et 15 h CHSCT) Désormais un membre de CSE, qui doit cumuler de fait les 3 mandats, ne dispose plus que de 24 h de délégation par mois. Soit, deux fois moins de temps pour réaliser les mêmes missions. Cela constitue un réel argument afin de négocier un crédit d'heures plus important permettant de mener à bien les missions dévolues au CSE».

altamente confidenziale», sia durante che fuori le ore di delegazione, a condizione di non causare un eccessivo disturbo[263] ai lavoratori nello svolgimento delle loro prestazioni.

Oltre a ciò, i rappresentanti eletti devono potere usufruire un locale adeguato per le loro riunioni, il quale, per il CE, deve essere anche fornito del materiale necessario per l'esercizio delle sue funzioni, mentre per il CHSCT la legge non esige che si tratti un locale ad esso esclusivamente dedicato[264].

Altro diritto loro riconosciuto è quello di affissione: possono, infatti, esporre liberamente avvisi e notizie nelle postazioni destinate alle comunicazioni e alle porte d'ingresso dei luoghi di lavoro, con l'unico limite per i DP di trasmettere informazioni che abbiano ad oggetto questioni di loro competenza e sulle quali sono tenuti ad aggiornare i dipendenti dell'azienda. A ciò si aggiunga che a questo tipo di comunicazioni possono applicarsi i limiti generali alla libertà di espressione (verità, legittimità del fine, legittimità del mezzo e cautela)[265] e che restano ferme le disposizioni penali in tema di diffamazione[266]. Il legislatore è stato meno esplicito sul diritto di affissione dei membri del CE che, conformemente a quanto previsto dal regolamento interiore, possono portare alla conoscenza di tutti i lavoratori il contenuto dei verbali delle loro riunioni (art. L2325-21 CT).

Il datore di lavoro non ha alcun ruolo nella gestione del diritto di affissione: non può vietare la diffusione delle comunicazioni né può esigere che vengano rimosse, se non dopo essersi rivolto all'autorità giudiziaria, la quale potrà ritenere giustificata una limitazione di questo genere quando sussistano interessi superiori, quali, ad esempio il buon andamento dell'impresa, quando siano stati divulgati dati strettamente confidenziali (di cui il CE o il CSE può essere entrato

[263] Il Codice del Lavoro non precisa il concetto di «eccessivo disturbo». Spetterà, dunque, ai giudici volta per volta stabilire quali siano le condotte in grado di arrecare disturbo ai lavoratori mentre stanno svolgendo la loro attività.

[264] Tuttavia l'art. R 4614-4 CT impone che le sue riunioni abbiano luogo in locale appropriato.

[265] B. DE LAMY, La bonne foi en matière de diffamation : un faux ami, Dalloz, 1998, p. 499.

[266] La Corte di Cassazione ha stabilito che gli attachi personali contro un dirigente poiché eccedevano «les limites admissibles d'une polémique née d'un conflit social», uscivano dalla sfera della libertà di espressione costituivano un delitto perseguibile ai sensi della legge del 29 luglio 1881 sulla libertà di stampa (Cass. soc. 23 novembre 1993, n° 90-86396).

in possesso in quanto destinatario dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla legge) e dei quali è da considerarsi inopportuna una divulgazione troppo ampia[267]; altro interesse che può entrare in conflitto con il diritto di affissione e che può dare fondamento ad un ordine di rimozione è la riservatezza personale, quando le comunicazioni in questione ledano il principio del rispetto della vita privata[268].

Quanto ai rappresentanti sindacali, la libertà di «movimento e circolazione» è esplicitamente accordata ai DS e agli RSCE, in linea di massima con gli stessi confini previsti per i rappresentanti eletti mentre, al contrario, la legge non conferisce in maniera espressa questa prerogativa agli RSS, tuttavia una circolare del Ministero del Lavoro del 2008 ha definitivamente chiarito che anch'essi ne sono titolari, motivando tale estensione facendo riferimento all'art. L2142-1-1 CT che riconosce agli RSS gli stessi diritti posti in capo ai DS[269].

Per quanto riguarda i locali, la legge ne assegna il relativo diritto solo alle sezioni sindacali presenti nelle aziende che contino almeno 200 dipendenti; nelle imprese che impieghino meno di 1000 persone il locale sarà in comune per tutte, mentre oltre questa soglia il datore di lavoro deve mettere a disposizione di ciascuna SS istituita da un'organizzazione rappresentativa un locale. All'interno di questi locali, peraltro, le SS possono liberamente invitare delle «personalità sindacali» esterne all'impresa in occasione delle riunioni che hanno diritto di organizzare e alle quali possono partecipare, con l'assenso del datore di lavoro, anche delle figure esterne «non sindacali»[270].

Ugualmente riconosciuto solo alle sezioni sindacali è il diritto di affissione di comunicati sindacali che possono essere liberamente esposti liberamente su degli spazi riservati a questo scopo, distinti da quelli usati dai rappresentanti eletti, tenendo comunque presente che le specifiche modalità di esercizio del diritto in

[267] Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-18907.
[268] Cour d'Appel de Nancy 11 septembre 2000, n° 96-2468.
[269] Circulaire DGT (direction générale du travail rattachée au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) n° 2008/20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
[270] Y. LOUFRANI, Droit du travail, Tome 2: Réglementation sociale de l'entreprise. Aspects négociés (Accords, conventions collectives et contrat de travail), Éditions EMS, 2014, p. 266.

questione saranno determinate da un apposito accordo con il datore di lavoro. In linea di principio ai rappresentanti sindacali si estendono le stese regole e gli stessi limiti previsti per i rappresentanti eletti ma c'è un particolare obbligo che deve essere rispettato: simultaneamente all'affissione una copia della comunicazione deve essere sempre inviata al datore di lavoro il quale, anche qui, non ha alcun potere di controllo e qualora voglia contestarne il contenuto può unicamente rivolgersi al tribunale per chiederne la rimozione, fatti salvi i diritti di presentare anche una domanda risarcitoria (se la comunicazione si connota per un «carattere ingiurioso o diffamatorio») e di comminare una sanzione disciplinare ai membri della sezione sindacali responsabili della condotta illecita[271]. Il diritto di affissione è, poi, affiancato da quello di distribuire pubblicazioni e volantini sindacali[272].

Senza particolari restrizioni, infine, il Codice del Lavoro consente alle organizzazioni sindacali di raccogliere contributi sindacali per il loro finanziamento all'interno dell'impresa e durante l'orario di lavoro[273].

[271] Cass. crim. 27 janvier 1981, n° 80-90290.

[272] Attività che può avere luogo nel perimetro dell'impresa negli orari di entrata e uscita, ma anche attraverso posta elettronica (art. 2142-3 CT).

[273] Lo spettro così ampio di facoltà riconosciute ai sindacati all'interno dell'impresa ha fatto osservare come le sezioni sindacali appaiano come la creazione del legislatore del 1968 che incarnano al meglio la facoltà ormai aperta ai sindacati di avere diritto di cittadinanza nei luoghi di lavoro, e ivi di disporre della libertà di espressione e di azione e come la vita sindacale si sviluppa essenzialmente grazie alle prerogative attribuite alle SS. Così J.-P. LE CROM, Deux siècles de droit du travail, Editions de l'Atelier, 1998, p. 217.

Sezione II
Procedure di informazione e consultazione

1. L'informazione e la consultazione del CE

Al momento dell'approvazione della direttiva 2002/14/CE, la Francia rientrava nel nutrito gruppo di Paesi che erano già dotati di una legislazione nazionale in materia di informazione e consultazione considerata conforme al quadro imposto dall'Unione Europea[274]. Nell'ordinamento francese, infatti, già a partire dagli anni Ottanta erano state introdotte numerose previsioni legali che hanno favorito una positiva evoluzione nella partecipazione della classe lavoratrice nelle strategie imprenditoriali e, nello specifico, è stato in capo alle rappresentanze di tipo elettivo che si è deciso di porre una forma di coinvolgimento obbligatoria, rafforzata da una rete di diritti di informazione e consultazione, pressoché su tutti gli aspetti della gestione dell'impresa[275].

Lo stesso spirito è stato alla base della legge del 15 maggio 2001 relativa alle *nouvelles régulations économiques* e diretta a rideterminare le competenze del CE e, l'anno successivo, con la legge del 17 gennaio 2002 di *modernisation sociale* che ha ulteriormente allargato l'ambito di interventi delle rappresentanze sindacali. L'assetto che è derivato da questo susseguirsi di provvedimenti prevede che il CE sia consultato almeno tre volte all'anno su tre macro-temi elencati dal Codice del Lavoro: indirizzo strategico dell'impresa, situazione finanziaria e politiche sociali legate alle condizioni di lavoro (art. L2323-6 CT);

[274] Eurofound (2013), National practices of information and consultation in Europe, Eurofound, Dublin, p. 17.

[275] G. ZANGARI, Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, in Novissimo Digesto – Diritto comparato e comunitario", Utet, Milano, 1984, pp. 715-716 afferma «La riforma Auroux condotta dal governo "delle sinistre" di François Mitterand (v. L. 28-X-1982 e L. 13-XI-1982) ha notevolmente rafforzato i poteri del *Comité d'entreprise*, sostanzialmente inserendolo nei processi decisionali anche perché il suo potere consultivo si espande proprio alle materie in cui la L. 13-XI-1982ha introdotto l'*obligation de négocier* a carico dell'imprenditore, ma non lo ha ristrutturato facendone l'organo di base di un regime codecisionale».

per ciascuno di questi argomenti sono stati dettagliatamente descritti gli specifici punti su ci deve vertere la discussione. Nelle imprese con più di 300 dipendenti, inoltre, la direzione deve trimestralmente trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori i dati relativi all'evoluzione generale degli ordinativi, all'esecuzione dei programmi di produzione e agli eventuali ritardi nel pagamento dei contributi previdenziali. Oltre a queste forme di consultazioni regolari, il datore di lavoro è tenuto a riunire il CE anche in due situazioni speciali: dopo ogni elezione professionale (per discutere delle previste evoluzioni tecnologiche nell'attività produttiva, delle relative ripercussioni sui livelli occupazionali, di eventuali piani di ristrutturazione aziendale e, in generale, di progetti di modifica dell'organizzazione del lavoro) e per rispondere all'«allerta» che i membri gli possono indirizzare (quando siano venuti a conoscenza di fatti che siano in grado di incidere «in maniera preoccupante» sulla situazione economica dell'impresa)[276]. L'omissione nell'adempimento di questi obblighi da parte del datore di lavoro è penalmente perseguibile ai sensi dell'art L2328-1 CT che fa rientrare tale condotta nel raggio della fattispecie del *délit d'entrave*[277].

Ricostruito così il quadro delle procedure di informazione e consultazione, non stupisce registrare che, in seguito all'entrata in vigore della direttiva 2002/14/CE, si ritenne non necessario alcun atto di trasposizione in quanto il sistema era nel suo complesso già conforme ai vincoli imposti della direttiva sia sul piano degli ambiti su cui devono vertere le procedure di coinvolgimento dei lavoratori (e relative tempistiche) sia su quello dell'effetto deterrente delle sanzioni poste a garanzia dei precetti in essa contenuti[278].

---

[276] Il «diritto di allerta» è uno delle procedure di informazione e consultazione più importanti su cui si tornerà nel cap. III, sez. II, par. 3.

[277] La giurisprudenza si è rivelata estremamente rigorosa sul punto. La Corte di Cassazione ha ritenuto che costituisce un illecito penale di questo tipo, ad esempio, una presentazione tardiva o incompleta del bilancio sociale (Cass. 15 mai 2008, n° 06-84318).

[278] I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, W. WARNECK, Information and consultation in the European Community Implementation report of Directive 2002/14/EC, op. cit., con riferimento all'eccezione dell'obbligo di informazione (che permette al datore di lavoro di non divulgare informazioni), criticano del sistema francese la mancanza delle condizioni e dei limiti che, come prescritto dall'art. 6 della direttiva, l'ordinamento nazionale dovrebbe fissare in materia. Gli autori affermano: « En France, deux mécanismes d'Adaptation du principe de confidentialité sont prévus et visent la consultation du comité d'entreprise après publication d'une opération de concentration (L 432-1 bis du Code du travail) ainsi que

Eppure, anche la normativa francese è stata oggetto di censura da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea con riferimento all'art. 3 della direttiva 2022/14/CE[279].

Nel 2005, infatti, nell'intento di far fronte ad una contingente crisi nell'occupazione giovanile, viene emanata dal Governo l'ordinanza n° 2005-892 che esclude dal calcolo dell'organico dell'impresa i lavoratori che abbiano meno di 26 anni assunti a partire dal 22 giugno di quello stesso anno fino al 31 dicembre 2007. Le cinque principali confederazioni sindacali, però, deducendo che tali regole sarebbero in contrasto con le finalità della direttiva 2002/14/CE, decidono di presentare ricorso al Consiglio di Stato che rinvia la questione al CGUE; in sede di processo lo Stato francese ha tentato di difendersi sostenendo che l'esclusione operata dall'ordinanza n° 2005-892 «è giustificata da un obiettivo di interesse generale costituito dall'incentivazione dell'occupazione giovanile ed è conforme al principio di proporzionalità».

Tuttavia, si legge nella sentenza, «un'interpretazione del genere è incompatibile con l'art. 11, n. 1, della citata direttiva, in forza del quale gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla direttiva 2002/14». Alla luce di queste considerazioni, i giudici di Lussemburgo concludono che «l'art. 3, n. 1, della direttiva 2002/14 va interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale la quale esclude, ancorché temporaneamente, una determinata categoria di lavoratori dal calcolo del numero di lavoratori impiegati ai sensi di tale norma»[280].

---

lors du lancement d'une offre publique d'achat (L 432-1 ter du Code du travail). Cependant, le droit français ne prévoit pas de « conditions et limites » (article 6 directive) permettant à l'employeur de ne pas divulguer l'information aux représentants du personnel. Ici […], une Adaptation de la loi aurait été souhaitable».

[279] L'art. 3 della direttiva Vilvoorde prescrive che essa «si applica, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri: a) alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o b) agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti. Gli Stati membri determinano le modalità di calcolo delle soglie di lavoratori impiegati».

[280] Punti 40 e 41 della sent. C. Giust., 18 gennaio 2007, C-385/05, Confédération général du travail c. Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et Logement.

Preso atto della pronuncia della CGUE, il Consiglio di Stato ha accolto il ricorso che era stato presentato dalle confederazioni sindacali e ha annullato l'ordinanza n° 2005-892 per eccesso di potere, facendo venire meno l'esclusione dei lavoratori sotto i 26 anni nel calcolo dell'organico delle imprese poiché tale estromissione poteva avere «l'effetto di sottrarre alcuni datori di lavoro dalle obbligazioni previste dalla direttiva dell'11 marzo 2002 […] e di privare i lavoratori alle loro dipendenze dei diritti che essa riconosce loro»[281].

In tempi più recenti lo stesso orientamento è stato ribadito nell'ambito del procedimento di un altro rinvio pregiudiziale, questa volta da parte del Consiglio Costituzionale che aveva chiesto alla Corte di pronunciarsi sulla compatibilità con il diritto dell'Unione dell'art. L1111-3 CT per effetto del quale, sostanzialmente, non sono prese in considerazione nel calcolo del personale dell'impresa diverse categorie di lavoratori "atipici"[282]. All'origine della domanda si poneva proprio il sospetto (*rectius*, la quasi certezza) del contrasto della disposizione in oggetto con la direttiva 2002/14/CE[283].

Ancora una volta il governo francese ha invocato a sua difesa il perseguimento del fine di incentivazione dell'occupazione ma la CGUE, pur riconoscendo che questo scopo «indubbiamente […] costituisce un obiettivo legittimo di politica sociale» e pur ricordando che «gli Stati membri, nello scegliere i provvedimenti atti a realizzare gli obiettivi della loro politica sociale, dispongono di un ampio margine di discrezionalità», è ferma nel dichiarare che «questo margine di discrezionalità di cui gli Stati membri dispongono in materia di politica sociale non può risolversi nello svuotare di ogni sostanza l'attuazione di un principio

[281] S. LAULOM, Les moins de 26 ans définitivement réintégrés dans le calcul des seuils d'effectif, in SSL n° 1292, 2007, p. 5 e MALCOLM, SARGEANT, Law on Age Discrimination in the EU, Kluwer Law International, 2007, pp. 69-70.

[282] Si tratta, nel dettaglio, degli apprendisti, dei titolari di un contratto di inserimento professionale, per la durata della convenzione prevista dall'articolo L. 5134-66, dei titolari di un contratto di accomp.namento al lavoro per la durata della convenzione menzionata all'articolo L. 5134-19-1 e dei titolari di un contratto di qualificazione professionale fino al termine previsto dal contratto, quando quest'ultimo è a tempo determinato, oppure fino al termine dell'azione di qualificazione professionale, quando il contratto è a tempo indeterminato.

[283] LAZZERINI N., Corte di Giustizia, sent. 15 gennaio 2014, causa C-176/12 Association de Médiation sociale, in Osservatorio sulle fonti, Fonti dell'Unione europea e internazionali 1/2014.

fondamentale del diritto dell'Unione o di una norma di tale diritto»[284]. Senza troppa sorpresa, dunque, è stata riconosciuta l'incompatibilità dell'art. L1111-3 CT con la direttiva quadro sull'informazione e la consultazione. La Corte, in conclusione, precisando che l'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea[285], da solo o in combinato disposto con le norme della direttiva 2002/14/CE, non può essere invocato in una controversia tra privati al fine di disapplicare tale norma nazionale e constatando che neanche la strada dell'interpretazione conforme risultava praticabile, poiché si sarebbe risolta in un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale[286], ha statuito che l'unico rimedio percorribile nel caso di specie risultava l'azione per il risarcimento del danno da parte dello Stato membro che non ha correttamente attuato gli obblighi derivanti dal diritto UE.

2. L'*expertise* del CE

La possibilità per il comitato aziendale di farsi assistere da un *expert-comptable* (revisore dei conti) risale alla legge del 15 maggio 1946 la quale gli attribuiva un semplice diritto d'informazione legato all'analisi dei documenti di bilancio. Le leggi Auroux del 1982 hanno successivamente ridefinito il suo ruolo, estendendo il suo ambito di competenza ad una valutazione della situazione economica, finanziaria e sociale dell'impresa e proprio nel corso dei dibattiti parlamentari del 1982 l'allora ministro del lavoro aveva chiaramente posto i limiti di una possibile assimilazione di questa figura ad un esperto o commissario ai conti qualsiasi precisando che il suo ruolo «non è quello di un controllore ma di garantire

[284] Punti 26 e 27 della sent. della C. Giust., 15 gennaio 2014, C-176/12, Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT e altri.
[285] Ai sensi del quale «si lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali».
[286] S. LAULOM, La saga du calcul des seuils d'effectif, SSL n° 1535, 2012: «que doit faire le juge national face à des dispositions nationales qui ne peuvent être interprétées conformément au droit de l'Union européenne ? Écarter l'application de l'article L. 1111-3, pour faire prévaloir directement le texte de la directive, conduit à une interprétation contra legem du texte français que n'autorise pas, en principe, le droit de l'Union européenne».

l'intelligibilità dei conti e la loro credibilità dinanzi i membri del comitato aziendale». Detto in altri termini, il suo non è un servizio di audit, cioè di verifica della regolarità nella tenuta delle scritture contabili e della loro veridicità, ma di giudizio sullo "stato di salute" generale dell'impresa[287].

Considerata la sua importanza, appare chiaro perché il legislatore abbia voluto definire una disciplina estremamente dettagliata intorno l'*expert-comptable* a partire dai casi in cui il CE può farvi ricorso, elencati dall'art. L2325-35 CT, tra i quali è possibile trovare sia incombenze ricorrenti, come l'esame annuale del bilancio, sia situazioni straordinarie, come l'esercizio del diritto di allerta, l'assistenza per licenziamenti collettivi o progetti di fusione.

La scelta del revisore è prerogativa esclusiva del CE nella cui seduta di nomina il datore di lavoro può partecipare ma non ha diritto di voto (e non ha neanche alcun potere di ricusazione), nondimeno il suo compenso è a carico dell'impresa e la sua elargizione da parte del datore di lavoro è un'obbligazione inderogabile e un relativo inadempimento è penalmente sanzionabile[288].

La legge esige che gli sia garantito il libero accesso nell'impresa e che gli siano fornite tutte le informazioni necessarie per l'assolvimento delle sue funzioni[289], ma allo stesso tempo non si dimentica di precisare che è tenuto al segreto professionale per quanto concerne i processi produttivi e che è sottoposto ad un obbligo di discrezione con riguardo a tutte le informazioni di carattere confidenziale di cui è entrato in possesso. Concretamente, la sua mansione sarà quella di redigere un rapporto sui temi di sua competenza che viene presentato in seduta plenaria del comitato aziendale e, nel corso delle discussioni sugli stessi temi con la direzione, dà il suo sostegno ai rappresentanti dei lavoratori.

---

[287] E. BLEDNIAK, Experts du CE et du CHSCT, Editions de l'Atelier, 2010, p. 46.

[288] In caso di disaccordo sulla remunerazione dell'esperto, la questione deve essere portata davanti il Tribunale di Grand'Istanza e chiamato a definire il giudizio con una procedura d'urgenza è il presidente. Cfr. X. BOUVIER, Gérer un comité d'entreprise, Nathan, 2008, p. 215.

[289] Cass. soc. 12 septembre 2013, n° 13-12200: «Le Code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence, ne prive pas les parties d'un recours possible au juge pour contester la nature des documents dont communication est demandée par l'expert dans le cadre de sa mission et d'une vérification de la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le comité d'entreprise».

L'*expert-comptable* non è la sola figura esterna che può fornire assistenza al CE. L'art. L2325-38 CT, infatti, autorizza nelle imprese con almeno 300 dipendenti, in occasione di progetti di riorganizzazione aziendale dovuti ad innovazioni tecnologiche oppure in vista delle negoziazioni in materia di uguaglianza professionale, l'ingresso in impresa anche di un «esperto tecnico» il cui ricorso, in ogni caso, deve essere oggetto di accordo tra il datore di lavoro e il comitato d'impresa. Infine, per la preparazione delle sue deliberazioni, l'art. L2325–41 CT permette ad un CE (retribuendolo a sue spese) di designare anche un «esperto libero» a cui affiderà le missioni che ritiene più opportune a cui sono forniti solo i documenti in possesso del comitato stesso[290].

3. Il diritto di allerta

Il comitato aziendale, organo deputato a vigilare sul buon andamento dell'attività aziendale, qualora venga a conoscenza di «fatti in grado di incidere in maniera preoccupante la situazione dell'impresa» può esercitare il *droit d'alerte* che l'art. L2323-58 CT gli assegna[291]. La formulazione legislativa conferisce ai rappresentanti dei lavoratori un potere piuttosto ampio che può giustificare l'allarme non solo in caso di comprovate criticità sul piano finanziario, ma anche, ad esempio, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di convocazione del CE, ritardi nei pagamenti ai lavoratori, perdita di un cliente o di un fornitore di particolare importanza (queste ipotesi danno origine alla procedura che prende il nome di *droit d'alerte économique*) o anche se si registra un aumento

[290] M.-N. BATTISTEL, C. COUTELLE, Rapport d'information sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, pubblicato dall' Assemblée nationale nel 2016, p. 90.

[291] Il CE condivide questo potere con il commissario ai conti e all'assemblea dei soci, le cui procedure sono, invece, regolate nel Codice del commercio. Cfr. M. B. SALGADO, Droit des entreprises en difficulté, Bréal, 2007, pp. 26-29. Come affermano N. FERRY-MACCARIO, J. KLEINHEISTERKAMP, F. LEGLART, K. MEDIAD, N. STOLOW, Gestion juridique de l'entreprise, op. cit., p. 156, l'allerta dei CE, a differenza di quella del commissario ai conti, non è un dovere ma un diritto. Le due procedure peraltro sono tra loro indipendenti, per quanto di frequente siano "riunite" e trattate congiuntamente.

significativo nel ricorso ai contratti a termine nell'impresa (quest'ultima ipotesi è alla base, invece, del *droit d'alerte sociale*)[292].

Accertata la sussistenza di tali presupposti, il CE chiede alla direzione di fornire spiegazioni a riguardo e la domanda viene automaticamente inserita nell'ordine del giorno della successiva riunione del comitato il quale, però, se non ottiene una risposta adeguata o se la risposta conferma il «carattere preoccupante della situazione» redige un rapporto da trasmettere al datore di lavoro e al commissario ai conti. Se lo ritiene opportuno, inoltre, può informare delle conclusioni del rapporto anche il consiglio di amministrazione e il consiglio di sorveglianza, se si tratta di una società per azioni, oppure l'assemblea dei soci, se si tratta di una diversa forma di società.

Come abbiamo anticipato, il CHSCT è l'organo beneficiario dei diritti di informazione e consultazione negli ambiti di sua competenza: la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro di coloro che prestano la loro prestazione lavorativa all'interno dell'impresa e sempre in relazione ai medesimi ambiti l'art. L4131-2 CT gli accorda la possibilità di esercitare un diritto di allerta *ad hoc*. Nel dettaglio, quando un membro del comitato prende conoscenza di un «pericolo grave ed imminente» per l'incolumità del personale[293], anche tramite segnalazione di un lavoratore, avvisa immediatamente il datore di lavoro della natura del pericolo, della sua causa e dei lavoratori interessati. Così comunicata l'allerta, il datore di lavoro deve condurre un'«indagine sul campo» insieme

[292] Inoltre la legge non fornisce alcuna puntualizzazione sulla natura «preoccupante» di tali fatti. Secondo alcuni autori, richiamando una sentenza della Corte di Cassazione in cui si afferma che l'iter si avvia nel momento in cui il CE «ritiene» ciò possibile (Cass. soc. 8 mars 1995, n° 93-10584), la valutazione del CE sarebbe insindacabile. Altri autori, invece, sostengono che il giudice potrebbe legittimamente valutare il fondamento del diritto di allerta, verificando se la situazione sia effettivamente qualificabile come «preoccupante». Sulla questione v. E. BLEDNIAK, Experts du CE et du CHSCT, op. cit., p. 61.

[293] Anche in questo caso la legge non è molto precisa. Una circolare del Ministero del Lavoro definiva il «pericolo grave» così: «susceptible de produire un accident ou une maladie entrainant la mort ou paraissant devoir entrainer une incapacité permanente ou temporaire prolongée» (Circ. DRT n°93-15, 25 mars 1993). Secondo le elaborazioni giurisprudenziali, pericoli di questo genere possono essere quelli che minacciano la vita o l'integrità fisica del lavoratore , ma anche quella mentale, come situazioni di molestie sessuali. Il concetto di imminenza dovrebbe far riferimento al fatto che il loro avveramento è così prossimo al punto di non poter attendere oltre nell'intervenire. Questo secondo requisito è quello, nella pratica, più difficile da accertare e che ha anche provocato una certa titubanza tra i rappresentanti dei lavoratori nell'esercitare questo diritto. Cfr. A. BILHERAN, P. ADAM, Risques psychosociaux en entreprise, Armand Colin, 2011, p. 111.

all'autore della segnalazione ed è tenuto a prendere tutti i provvedimenti necessari per porvi rimedio.

In caso di disaccordo sulle misure da adottare, una riunione del CHSCT viene convocata d'urgenza (al massimo entro 24 ore) e di ciò viene informato l'ispettore del lavoro il quale, se dovesse accertare infrazioni di legge, a sua volta, informa il *directeur départemental du travail*, che, se del caso, può intimare al datore di lavoro di prendere le misure adeguate a far venire meno la situazione di pericolo, ma lo stesso ordine può provenire anche dal presidente del Tribunale di Grand'Istanza che, dopo essere stato adito dall'ispettore del lavoro, deve pronunciarsi con urgenza[294].

4. L'ordinanza n° 2017-1386 e la consultazione del CSE

Con l'accorpamento delle tre istanze rappresentative del personale in unico organismo, per effetto dell'ordinanza n° 2017-1386 partire dal 1 gennaio 2020 il "testimone" del CE e del CHSCT nell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione viene raccolto dal CSE, ma il trasferimento di funzioni è stato accompagnato anche da diverse modifiche.

Innanzitutto, in linea con l'obiettivo generale dei decreti Macron di valorizzazione della contrattazione aziendale, si prevede che, in linea di principio, sarà l'accordo aziendale sul funzionamento del CSE (che prende il nome di *accord de dialogue social*) a definire le modalità delle procedure in esame, fissandone contenuto, periodicità e articolazione (art. L. 2312-19).

In mancanza di una convenzione, si applicano le disposizioni suppletive del Codice del Lavoro che impone, con previsioni sostanzialmente coincidenti con quelle previste per il CE e il CHSCT[295], sia l'effettuazione di determinate

[294] G. AUZERO, E. DOCKÈS, Droit du travail, Dalloz, 2016, pp. 923-924.

[295] Invero, la lista attuale dei punti che devono fare oggetto di informazione e consultazione si è leggermente accorciata poiché non vi figurano più alcuni punti come le modifiche degli assetti azionari. Cfr. E. PESKINE, C. WOLMARK, Droit du travail 2020, op.cit., 1155.

consultazioni regolari e straordinarie, sia l'obbligo di trasmissione di determinati documenti.

Al fine di assicurare l'effetto utile del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella determinazione delle strategie imprenditoriali, sono stati prescritti i termini di tempo entro i quali il CSE deve esprimere il proprio parere in merito ad un progetto della direzione[296]. Salvo diverso accordo, questo termine è pari a:

- 1 mese per il CSE, se non ha fatto ricorso ad un esperto;
- 2 mesi per il CSE se ha, invece, designato un esperto;
- 3 mesi, nelle imprese con più di uno stabilimento, quando l'*expertise* si sia dovuta svolgere in parte a livello di CSE centrale, in parte a livello di CSE di stabilimento.

Scaduto il termine senza che non sia stato reso nessun parere, questo si presume negativo[297].

I decreti Macron, infine, hanno mitigato le sanzioni penali per il datore di lavoro che non rispetta gli obblighi di legge in materia: ora il *délit d'entrave* non è più sanzionabile allo stadio di tentativo, essendo necessario che egli abbia effettivamente «ostacolato» il regolare funzionamento dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori.

[296] Tali termini si calcolano a partire dal momento in cui la direzione fornisce tutti i dati relativi a alla consultazione in oggetto, v. D. JULIEN-PATURLE, La consultation du CSE : ce qui est imposé et ce qui est négociable, in SSL n° 181, 2018.

[297] Si tratta di termini che la dottrina ha giudicato come abbastanza corti che possono rivelarsi non sufficienti per una valutazione completa della proposta del datore di lavoro che può vertere anche su progetti molto complessi. E.BLEDNIAK, Les délais d'information-consultation du CSE et la course contre la montre, in La plume de l'alouette, Atlantes, Juillet 2019, p.3, suggerisce due strade che possono essere percorse dai rappresentanti dei lavoratori in caso di difficoltà : « de façon rigoureuse, tracer les demandes et questions formulées auprès de l'employeur, pour être à même de souligner les manquements et justifier de l'incapacité à rendre un avis ou à se voir imposer le délai couperet. […] voter un mandat d'agir en justice dès la première réunion d'information-consultation, sans présupposer que l'employeur ne respectera pas ses obligations, mais pour rap peler que le CSE connaît ses droits et, si besoin, le faire valoir».

Sezione III
La contrattazione aziendale

1. La progressiva valorizzazione degli accordi aziendali

L'obiettivo della recente strategia del legislatore francese è incidere sul potenziamento della funzione negoziale a livello locale con un meccanismo che consiste nel collegare alla negoziazione di livello aziendale la possibilità di definire regimi di flessibilità da applicare al rapporto di lavoro.

In questa prospettiva si sono succeduti nel tempo molteplici interventi legislativi, tra cui, innanzitutto, il Pacchetto Auroux del 1982 che ha istituito forme articolate di CE (dotati di funzioni parallele e non coincidenti con quelle dei DS) e ha concesso loro il potere di negoziare assetti più flessibili a livello aziendale attraverso la stipulazione di accordi *de fait*[298], talora in deroga ad alcune disposizioni di legge (in particolare in materia di orario di lavoro) subordinati all'esistenza di «contropartite» per i lavoratori; allo stesso tempo veniva garantita ai sindacati maggioritari, la possibilità di opporsi a certi accordi di impresa[299].

Nel 1995, poi, mediante un accordo quadro sindacale, venne introdotto il principio secondo il quale i contratti collettivi decentrati potevano essere stipulati alternativamente dal CE, dal DS o, ma solo per le PMI, da lavoratori delegati *ad hoc* dalle organizzazioni sindacali nazionali. Si trattava di un regime sperimentale triennale che, inoltre, autorizzò anche la clausola di deroga in peius rispetto ai contratti collettivi nazionali.

Tre anni più tardi, la legge Aubry del 1998[300] incentivò fino al 2002 l'uso di questo meccanismo di delega *ad hoc* in materia di orario di lavoro. In particolare,

[298] Il ricorso a tali accordi stipulati con i CE, e non con i DS, creò una serie di problematiche giuridiche nelle piccole e medie imprese analizzate da BODIN R., Les Lois Auroux dans les PME, La Documentation Française, 1987.
[299] MAGNANI M., op. ult. cit., pp. 146-149.
[300] Non a caso intitolata «d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail».

si prevedeva che nelle PMI sfornite di CE o DS il contratto aziendale doveva essere approvato dalla maggioranza dei lavoratori e da una commissione ammnistrativa afferente al Ministero del Lavoro, riconoscendo determinati benefici a vantaggio di quelle imprese nelle quali si sia dato luogo alla conclusione di accordi di riduzione dell'orario e ad un aumento degli occupati. Notevole è stato l'impatto di questo intervento legislativo: nel 1999 si registrò una duplicazione del numero dei contratti aziendali e circa il 70% di quelli relativi all'orario di lavoro è stato definito con il meccanismo dell'approvazione della maggioranza dei lavoratori[301].

Successivamente la legge del 4 maggio 2004 (nota come «legge Fillon») ha incardinato definitivamente alcuni principi fondamentali della contrattazione aziendale: il principio di derogabilità in peius, fatte salve le ipotesi in cui vi sia un divieto espresso dalla legge o dal contratto collettivo nazionale, e il principio di alternatività nella stipula di contratti aziendali tra CE, DS e lavoratore delegato *ad hoc* dall'organizzazione sindacale con successivo voto di approvazione da parte del personale.

L'occasione fu colta anche per definire il principio di maggioranza, fondamentalmente volto a evitare schemi automatici di identificazione delle organizzazioni sindacali che a livello aziendale possono occuparsi di negoziazione collettiva[302]. Si decide, infatti, di subordinare la validità dei contratti collettivi di settore alla firma di una o più organizzazioni sindacali che rappresentassero la maggioranza dei lavoratori del settore stesso da accertarsi mediante referendum fra i lavoratori o con riferimento ai risultati delle più recenti elezioni del CE o, in mancanza, dei DP. Le intenzioni del legislatore si sono, però, dovute scontrare con alcuni endemici problemi delle relazioni industriali in Francia: l'alto tasso di astensione alle elezioni professionali, la

[301] O. JACOD, Les Institutions Représentative du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés, in Première Synthèses Informations, Février 2007 - N° 05.1, pp. 1-7.

[302] A. JOBERT, J. SAGLIO, La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche, Rapport pour la Direction des Relations du Travail Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale, Mai 2005.

cosiddetta “dittatura delle minoranze” e la risaputa bassa percentuale di lavoratori iscritti ad un sindacato[303].

Nonostante tutte queste criticità[304], comunque, la legge Fillon, oltre ad aver posto l’accento sull’idea che, per essere valido, un contratto collettivo deve ricevere l’approvazione, diretta o indiretta, di una o più organizzazioni sindacali che rappresentino realmente la maggioranza dei lavoratori interessati[305], ha giocato un importante ruolo nel processo di destrutturazione di quel sistema centralizzato e gerarchico tradizionalmente ancorato al principio di ordine pubblico che sanciva una generale supremazia della legge sul contratto collettivo.

Non solo, sostituendo il principio del *favor* con quello di *specialia generalibus derogant*, ha consentito all’accordo aziendale di derogare alle disposizioni del contratto collettivo di categoria[306], tranne che nella «zona di inderogabilità assoluta», in cui la prevalenza è esclusa a prescindere, che comprende quattro materie:

- salario minimo;
- inquadramento;
- previdenza complementare;
- formazione professionale.

[303] H. ANTONMATTÉI, Négociation collective et CPE: le jour d’àpres, in DS, 2006, p. 650.

[304] L’effetto paradossale del principio di maggioranza si materializzava in accordi che, di fatto, erano approvati da organizzazioni sindacali che rappresentavano solo una piccola quota di lavoratori. Per una panoramica sul fenomeno cfr. E. RAY, Les curieux accords dits « majoritaires » de la loi du 4 mai 2004. In DS, 2004, p. 590.

[305] Cfr. G. BORENFREUND, M.A. SOURIAC, Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective, in DS, 2003, pp. 72 ss. e M. A. SOURIAC-ROTSCHILD, Le contrôle de la légalité interne des conventions et accords collectifs, in DS, 1996, pp. 395 ss.

[306] Facendo quasi assumere al contratto di categoria un valore solo suppletivo poiché, di fatto, il contratto aziendale andava a sempre prevalere sul contratto di categoria. Così J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz, 2006, n° 834. Per un commento sulla redistribuzione delle funzioni ai diversi livelli di contrattazione v. anche O. MÉRIAUX, J.-Y. KERBOURCH’H, C. SEILER, Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d’accords dérogatoires dans les entreprises, in Dares, N° 140, Août 2008, pp. 21-32.

2. Le condizioni di validità degli accordi aziendali secondo la l. 20 agosto 2008

Un forte incoraggiamento alla contrattazione decentrata è arrivato con la legge del 20 agosto 2008, per effetto della quale il livello aziendale di contratto collettivo non potrà più essere neutralizzato dalle clausole "di chiusura" o "di blocco", cioè quelle riserve contenute nei contratti di categoria che sottraevano ai contratti aziendali la possibilità di disciplinare autonomamente determinati aspetti del rapporto di lavoro su cui, dunque, i primi potevano continuare ad vere il monopolio.

Oltre ad aver in questo modo marginalizzato ulteriormente la contrattazione accentrata, la riforma del 2008 è stata uno spartiacque sul tema della rappresentatività sindacale; come abbiamo già visto parlando delle regole per la designazione dei DS, essa pone fine all'era della presunzione assoluta di rappresentatività delle cinque principali confederazioni sindacali e subordina il riconoscimento di tale condizione al rispetto dei requisiti di cui all'art. L2121-1 CT: rispetto dei valori repubblicani, indipendenza, trasparenza finanziaria, anzianità, influenza, numero dei membri e ammontare dei contributi, ampiezza della seguito elettorale[307].

Quest'ultimo indicatore (senz'altro quello che pone i problemi più delicati) sarà misurato sulla base di elezioni, da tenersi obbligatoriamente ogni 4 anni a partire dal 1° gennaio 2009, in occasioni delle quali le organizzazioni sindacali devono raggiungere una soglia minima fissata al 10% dei voti a livello d'impresa[308] e all'8% dei voti all'interno del settore professionale. A livello interprofessionale, poi, saranno riconosciute come rappresentative le organizzazioni che hanno

[307] Cfr. cap. III, sez. I, par. 6.

[308] La Corte di Cassazione, con tre sentenze del 10 marzo 2010 (n°09-60246, n° 09-60065, n° 09-60282) al fine di garantire l'efficacia immediata del nuovo assetto ha, in via transitoria, riconosciuto ai sindacati la possibilità di ricorrere a mezzi alternativi per dimostrare la loro rappresentatività: fino a quando non si svolgano le prime elezioni professionali, i sindacati non affiliati ad alcuna confederazione saranno ammessi a dar prova della loro rappresentatività in base ai nuovi criteri ad eccezione di quello del 10% del seguito elettorale. Cfr. G. BORENFREUND, La possibilité ouverte à des syndicats d'établir leur représentativité pendant la période transitoire, in RDT, 2010, pp. 308 ss.

ricevuto l'8% dei voti a livello nazionale, se sono state riconosciute come rappresentative anche all'interno del settore di riferimento.

Concretizzando finalmente l'attuazione del principio di maggioranza, già concepito dalla legge Fillon del 2004, a norma del nuovo art. L2232-12 CT, per essere valido, un contratto collettivo deve essere stato firmato da sindacati che hanno ottenuto almeno il 30% dei voti nel primo turno delle ultime elezioni dei rappresentanti del personale indipendentemente dal numero dei votanti[309] e non può essere applicato se vi è opposizione da parte di organizzazioni che hanno ricevuto almeno il 50% dei voti[310].

Anche la validità dei contratti di categoria interprofessionali viene condizionata alla sottoscrizione da parte di una o più organizzazioni sindacali rappresentative che abbiano ottenuto almeno il 30% dei voti e alla mancanza di opposizione da parte delle organizzazioni sindacali che nelle medesime elezioni abbiano ottenuto la maggioranza dei suffragi[311]. A ben vedere, però, nel momento in cui però si sceglie quale parametro per misurare tale rappresentatività a tutti i livelli negoziali il risultato ottenuto dalle medesime organizzazioni alle elezioni professionali, si finisce in realtà per escludere da tale criterio tutte le imprese all'interno delle quali a ragione della loro dimensione non si svolgono tali elezioni[312].

Su invito del Consiglio di Stato[313], che sotto questo profilo aveva rilevato come la riforma risultasse di dubbia costituzionalità, il legislatore è intervenuto in via

[309] In tal modo, si è eliminata una delle maggiori difficoltà che si presentava con riguardo all'elevato tasso di astensione alle elezioni professionali. Invero, già nel 2004 si era scelto di eliminare il riferimento agli iscritti alle elezioni (che fino al 1982 aveva comportato la necessità di raggiungere una soglia ben superiore al 50%), e ora la scelta le legislatore è quella di prevedere esplicitamente che la percentuale di voti favorevoli richiesta, a tutti i livelli, debba essere raggiunta senza che venga preso in conto il numero di soggetti che partecipano alle elezioni in questione.

[310] E. RAY, L'accord d'entreprise majoritaire, in DS, 2009, pp. 887-895.

[311] Mentre a livello d'impresa le nuove regole troveranno applicazione a partire dal 1° gennaio 2009, per gli altri livelli si prevede un periodo transitorio fino alla fine del 2012 durante il quale ad essi continueranno ad applicarsi le regole previgenti.

[312] Nello specifico, restano escluse tutte le imprese che occupano meno di 11 dipendenti, all'interno delle quali non si svolgono elezioni per i DP né tantomeno per il CE.

[313] A parere del Consiglio di Stato (*Avis* del 29 aprile 2010), le disposizioni della legge del 20 agosto 2008 sarebbero incompatibili sia con il principio di eguaglianza, poiché i lavoratori subirebbero un'ingiustificata discriminazione dovuta solo alla dimensione dell'impresa presso cui sono impiegati, sia con il principio di partecipazione costituzionalmente garantito. Cfr. S. NADAL, Rénovation de la

correttiva con la legge del 15 ottobre 2010 mediante la quale si prevede, al fine di prendere in conto anche il voto espresso dai lavoratori occupati nelle imprese con meno di 11 dipendenti, l'organizzazione di elezioni su base regionale a loro esclusivamente rivolte, che si svolgeranno ogni quattro anni e i cui risultati saranno sommati a quelli delle imprese in cui si svolgono elezioni interne.

3. Le condizioni di validità degli accordi aziendali secondo la l. 8 agosto 2016

Dopo cinque mesi di dibattiti parlamentari, polemiche, violente manifestazioni di protesta e con l'opposizione di diversi sindacati, l'8 agosto 2016 viene promulgata la legge n° 2016-1088 «relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels», meglio nota come «loi Travail» o «loi El Khomri», dal nome della Ministra del Lavoro allora in carica Myriam El Khomri[314]. Secondo le dichiarazioni del governo, le ambizioni perseguite da questo intervento legislativo sono, in un contesto di crisi economica ed occupazionale, quelle di favorire la competitività delle imprese e ridurre il tasso di disoccupazione attraverso il rimodellamento del sistema delle relazioni sociali; si tratta di un imponente progetto la cui realizzazione dipende, in concreto, dall'emanazione di ben 127 decreti attuativi che progressivamente dovranno ridisegnare il diritto del lavoro francese e una particolare attenzione viene rivolta alla contrattazione aziendale alla quale la loi Travail ha dato un significativo impulso.

Ai sensi del nuovo art. L2232-12 CT, per essere valido, un accordo aziendale deve essere sottoscritto dai DS appartenenti ai sindacati rappresentativi che abbiano raccolto più del 50% dei voti espressi in occasione del primo turno delle

---

démocratie sociale, représentativité syndicale et salariés « sans voix » : à propos de l'avis rendu par le Conseil d'Etat le 29 avril 2010. Avis reproduit à l'annexe 6 de l'étude d'impact relative au projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 aout 2008, in RDT, 2010, pp. 525 ss.

[314] La legge entra in vigore dopo la validazione complessiva del Consiglio Costituzionale che, censurando solo alcune disposizioni minori, ha emesso una pronuncia di «non conformità parziale» (Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016).

.

ultime elezioni del CE o, se già presente, del CSE, indipendentemente dal numero di votanti.

Consapevole che l'obbligo di arrivare a questa percentuale avrebbe potuto causare il blocco del dialogo sociale in molte imprese, il legislatore ha previsto anche una *voie de rattrapage*; si prescrive, infatti, che se i sindacati firmatari non raggiungono tale soglia ma rappresentano più del 30% dei voti espressi, entro un mese dalla sua conclusione, possono chiedere che l'accordo venga sottoposto a referendum e, se entro il termine di otto giorni da tale richiesta, nessun altra organizzazione ha firmato l'accordo o se la loro sottoscrizione non è stata comunque sufficiente a raggiungere la soglia del 50%, la consultazione deve aver luogo entro due mesi[315]. Il referendum può essere organizzato anche su iniziativa dello stesso datore di lavoro, a condizione che nessuna organizzazione firmataria dell'accordo sia opponga. L'accordo viene così validato se ottiene la maggioranza dei voti espressi dai lavoratori, anche quando la maggioranza dei sindacati sia contraria[316].

Il referendum d'impresa ha rappresentato uno delle misure simbolo della loi Travail e, allo stesso tempo, una delle più contestate in modo particolare dai sindacati il cui ruolo tradizionale può essere "scavalcato" dagli stessi lavoratori[317].

L'entrata in vigore delle nuove regole non è stata immediata poiché a partire dal 1° gennaio 2017 esse si applicano solamente nelle materie dell'orario di lavoro, dei riposi e dei congedi, mentre negli altri ambiti la loro generalizzazione, inizialmente prevista per il 1° settembre 2019, è stata anticipata al 1° maggio 2018 dalle ordinanze Macron del 22 settembre 2017 che hanno anche dato vita ad un nuovo potenziale attore negoziale: se, infatti, nell'impresa viene costituito un *conseil d'entreprise* (l'organismo che unisce le funzioni del CSE e dei DS), si prevede che anch'esso, a maggioranza dei suoi membri, può legittimamente

[315] A. ETIENNOT, P. ETIENNOT, op. cit., p. 310.
[316] F. GÉA, Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie), in DS, 2016, 12, pp. 1038 ss.
[317] D. NAZET-ALLOUCHE, La loi du 8 août 2016 dite "loi travail : quelle réforme?, in Les Notes du Pôle n°29/2016, Open Edition, 2016, p. 2 : «Le référendum d'entreprise est l'une des mesures phares de la loi Travail et l'une des plus contestées, perçu par ses opposants comme une entorse au dialogue social».

negoziare e concludere un contratto aziendale, eccezion fatta per quegli accordi aziendali la cui sottoscrizione è riservata ai DS, come il protocollo di accordo preelettorale[318].

Altra rilevante novità apportata dalla loi Travail concerne il rapporto tra contratti collettivi di diversi livelli. L'art. 8 della legge sancisce la prevalenza dell'accordo aziendale su quello di categoria, ma solo entro un perimetro delimitato da tre assi fondamentali: 1) nelle materie che ricadono nel «solco sociale minimo di garanzia» i primi non possono in alcun modo derogare ai secondi[319]; 2) la prevalenza dei contratti aziendali è, al contrario, sancita in materia di orario di lavoro e riposo; 3) al di fuori di questi settori, le parti sociali sono invitate a negoziare per l'individuazione di quei temi su cui l'accordo aziendale non può essere meno favorevole a quello di categoria (sono questi i temi che andranno a formare l'«ordine pubblico convenzionale»)[320].

Se alcuni autori hanno parlato di uno sconvolgimento dei principi che fin ad allora avevano governato le relazioni sindacali in Francia, mettendo peraltro in guardia sulle relative difficoltà che possono incontrare i rappresentanti dei lavoratori davanti ad un quadro così complesso[321], altri sono sembrati più cauti, sostenendo che la loi Travail, più che aver provocato un'inversione nella gerarchia delle fonti, ha solamente conferito alla contrattazione aziendale qualche margine di autonomia in più[322].

---

[318] F. BURETTE, A. VILLIERS, La négociation d'entreprise : un enjeu sans précédent, in La plume de l'alouette, Atlantes, octobre 2017, pp. 3- 4.

[319] Sono in tutto sei: salario minimo, inquadramento, previdenza complementare, scambio mutualistico dei fondi per la formazione professionale, gravosità del lavoro e uguaglianza di genere.

[320] Artt. L2253-3 ; L2232-5-1 ; L2232-9 CT.

[321] Di questo pensiero v. AA. VV., Comment négocier en entreprise après la loi Travail ?, Atlantes, 2017, p. 7, in cui si afferma «inverser la hiérarchie des normes ne simplifie pas la vie des représentants du personnel sur le terrain. Cela implique pour eux de connaître parfaitement les différents niveaux d'élaboration du droit du travail et de maîtriser leur articulation pour construire une stratégie de négociation Adaptée […]. Le fameux article 2 de la loi Travail (devenu l'article 8 dans la version définitive) a cristallisé les débats car il porte la philosophie générale de la loi qui modifie le paradigme du droit français jusqu'ici placé sur le principe de faveur et la hiérarchie des normes».

[322] D. NAZET-ALLOUCHE, op. cit., p. 2, secondo cui ciò non toglie che «il porte atteinte au principe de faveur qui irrigue le droit social. Dans la continuité d'un mouvement amorcé par la loi du 13 novembre 1982, puis plus récemment par les lois du 4 mai 20045 et du 20 aout 20086 , l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche dans les domaines du temps de travail».

Ad ogni modo, non bisogna dimenticare che la portata applicativa di queste norme è fortemente limitata dal fatto che la presenza di un DS nelle piccole e medie imprese è piuttosto infrequente (si stima che nelle imprese fino a 50 dipendenti solo il 4% ne sia provvisto); in queste situazioni il Codice del Lavoro detta altre regole per la conclusione dei contratti aziendali stabilendo che, seppur con delle specifiche modalità che variano in base alle dimensioni societarie, l'accordo venga sottoscritto dal CSE o, in mancanza, da lavoratori appositamente designati per poi essere ratificato da un referendum[323].

4. I rapporti dei contratti aziendali con la legge e i contratti collettivi

Per molti anni il problema dei rapporti accordi di diverso livello era regolato dalla semplice regola della prevalenza dei contratti di categoria su quelli aziendali, ma a partire dal 2004, come abbiamo visto, il legislatore ha progressivamente sventrato questo principio. I decreti Macron del 2017 si inseriscono sulla stessa lunghezza d'onda e si può dire che abbiano definitivamente capovolto la scala gerarchica delle fonti di disciplina dei rapporti di lavoro[324], sopprimendo anche la nozione di «ordine pubblico convenzionale» venuta alla luce appena un anno prima.

Ora il sistema si regge su tre colonne fondamentali definite dalla dottrina i «tre blocchi» della contrattazione collettiva[325].

Il primo di essi è quello della *primauté de l'accord de branche* (prevalenza del contratto di categoria): nell'ambito di tredici materie, tassativamente elencate all'art. L2253-1 CT, il contratto di categoria domina su quello aziendale,

[323] Artt. da L2232-21 a L2232-29-2 CT.
[324] G. FRANÇOIS, Ordonnances Macron - La part belle à la négociation, La Montagne Entreprendre, mai-juin 2018, pp. 88-93.
[325] A.-L. MASSARD, Consécration de la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective, in La plume de l'alouette, Atlantes, octobre 2017, p. 5.

indipendentemente dalla data di conclusione di quest'ultimo e indipendentemente anche dal carattere di miglior favore delle sue disposizioni.

In questa lista si annoverano materie che già rientravano nella fascia di garanzia già in vigore dal 2016 alle quali sono state aggiunte altre materie che, dopo essere state riservate alla legge, ora vengono fatte ricadere nella sfera della negoziazione collettiva di categoria. Su questi punti, dunque, la riforma non comporta grandi cambiamenti nel merito[326].

Ad essere, invece, del tutto innovativa è la possibilità per l'accordo aziendale di prevalere su quello di categoria a patto di assicurare delle «garanzie almeno equivalenti» ma di fronte ad una dicitura così sibillina, per la dottrina non è stato facile definire con maggiore chiarezza tale concetto.

Quello che il legislatore sembrerebbe voler suggerire è che le parti sociali in azienda, dovendo ora seguire la regola di equivalenza (e non del *favor*), sono invitate ad una valutazione più ampia e meno segmentata degli interessi in gioco che può condurre a derogare in senso peggiorativo disposizioni del contratto di categoria in cambio di "ricompense" anche non relative allo stesso ambito di negoziazione[327].

Negoziazioni di questo tipo possono riguardare quattro materie (art. L2253-2 CT):

- la prevenzione degli effetti dell'esposizione ai fattori di rischio professionale enumerati all'art. L4161-1 CT;
- l'inserimento professionale e la stabilizzazione dell'impiego dei lavoratori disabili;

[326] Sono, in sostanza, quelle del «solco sociale minimo di garanzia» (cfr. paragrafo 3.3.3) a cui si aggiungono, tra gli altri, gli scambi mutualistici dei fondi per il finanziamento dei progetti per le pari opportunità, alcune misure relative ai contratti a tempo determinato, le condizioni e i termini per il rinnovo dei periodi di prova, i casi di distacco presso un'altra impresa, etc…

[327] M. GRÉVY, Articulation des accords : de la règle de faveur à la règle d'équivalence, in Action juridique n° 232, 2017 , secondo cui la nuova formulazione «invite à une comparaison plus globale, et non catégorie par catégorie ayant le même objet ou la même cause. Cette orientation trouve un appui dans le rapport au président de la République qui invite à mettre en œuvre le rapport d'équivalence « domaine par domaine ». A cela s'ajoute que le terme « équivalent », qui signifie "ce qui a la même valeur", pourrait renforcer cette orientation en suggérant que les éléments que l'on compare sont différents […] mais que, « toute chose égale par ailleurs », ils « assurent » des garanties « équivalentes » aux salariés».

- la determinazione del numero minimo di dipendenti a partire da quale i DS possono essere designati, il loro numero e la valorizzazione del loro percorso sindacale;
- le indennità per l'esecuzione di lavori pericolosi o insalubri.

Il secondo blocco è quello del *verrouillage facultatif* (chiusura facoltativa): a condizione di prevederlo espressamente, il contratto di categoria può vietare qualsiasi deroga in senso sfavorevole ai lavoratori in quegli stessi quattro ambiti elencati all'art. L2253-2 CT[328]. In concreto, perciò, le parti sociali dovranno accordarsi per inserire nel contratto di categoria una specifica "clausola di chiusura" in cui, in sostanza, si restringono i confini della libertà negoziale dei soggetti deputati a stipulare gli accordi aziendali. Tuttavia tale facoltà (che, di fatto, con la loi Travail del 2016 non incontrava limiti[329]) viene ora circoscritta entro margini più ristretti poiché si prescrive che la clausola di chiusura:

- perde di efficacia allorché l'accordo d'impresa posteriormente concluso assicura delle «garanzie almeno equivalenti», secondo uno schema analogo a quello previsto dal primo blocco;
- non può essere applicata ad accordi d'impresa che siano stati conclusi anteriormente alla convezione di categoria in questione.

La preclusione è, dunque, facoltativa perché, mentre quella del primo blocco si applicano automaticamente per espressa volontà della legge, questa seconda categoria di eccezioni è solo eventuale. In altri termini, esclusivamente se i partner sociali lo desiderano, il contratto di categoria può dominare su quello d'impresa[330].

Il terzo blocco, quello della *primauté de l'accord d'entreprise* (prevalenza del contratto aziendale) è quello di natura residuale ma, nei fatti, quello dalla portata più ampia: in tutte le materie che non rientrano né nel primo né nel secondo blocco, l'accordo aziendale s'impone su quello di categoria indipendentemente

[328] A.-L. MASSARD, op. cit., p. 5.
[329] E. PESKINE, C. WOLMARK, op. cit., 999.
[330] Art. L2253-2 CT; anche qui viene fatta salva l'ipotesi in cui l'accordo d'impresa assicuri «garanzie almeno equivalenti» e la disposizione, al secondo comma, puntualizza che la nozione di equivalenza «s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière».

dal fatto che siano stato concluso anteriormente o posteriormente e indipendentemente anche dal carattere di miglior favore o meno delle sue disposizioni, in maniera speculare al paradigma del primo blocco[331]. Il cambiamento è stato radicale: la generalizzazione della regola della prevalenza di quanto si conviene tra datori di lavoro e rappresentanti sindacali, portando finalmente a compimento quel processo avviato nel 1982 di spostamento del baricentro regolativo verso l'accordo aziendale, ha completamente ridisegnato l'articolazione dei rapporti tra contratti di livello diverso[332].

Il contratto aziendale, pur nella sua egemonia, resta in ogni caso sottomesso al principio di cui all'art. L2251-1 CT, ai sensi del quale qualsiasi convenzione collettiva «non può derogare alle disposizioni che rivestono un carattere d'ordine pubblico». Vige più precisamente il principio generale della derogabilità in melius e dell'inderogabilità in peius della legge da parte dei contratti collettivi[333], compresi quelli stipulati a livello aziendale.

Questa superiorità della legge non deve, però, far dimenticare che sempre più frequentemente il Codice del Lavoro contiene una disciplina minimale e, al contempo, autorizza a certe condizioni il contratto collettivo a derogarvi, non necessariamente in senso favorevole per i lavoratori[334], generalmente in cambio di «contropartite» che la giurisprudenza si riserva di verificare[335], e a volte anche in loro assenza, rendendo il ruolo della legge ancora più sussidiario. Tuttavia, con riguardo a questa tendenza, il Consiglio Costituzionale ha voluto "richiamare all'ordine" il legislatore, sottolineando come, conformemente all'art.34 della Costituzione («*La loi détermine les principes fondamentaux […] du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale*»), alcune questioni non

[331] In via transitoria si stabiliva che fino alla fine del 2017 le clausole di chiusura continuavano ad essere valide. È stato, quindi, a far data dal 1° gennaio 2018 che gli accordi di categoria non possono più validamente prevedere clausole di questo genere se non negli ambiti che la legge o la contrattazione le conferisce.

[332] L'art. L2253-3 CT, comunque, specifica che «en l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique».

[333] MAGNANI M., op. ult. cit., p. 144.

[334] PESKINE, C. WOLMARK, op. cit., 1009-1010.

[335] Cass. soc. 24 avril 2013, n°11-28.398.

possono essere oggetto di delega ai partner sociali e devono essere disciplinate direttamente dalla legge o, in alternativa, da un atto regolamentare[336].

[336] Nel 2008 il Consiglio Costituzionale, giudicando la legittimità dell'art. 18 della legge dell'8 agosto 2008, il quale rinviava alla contrattazione collettiva il compito di fissare «la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel», ha affermato che la disposizione non era conforme alle esigenze che erano state già poste da precedenti pronunce dello stesso Consiglio, in base alle quali la delega è ammessa a patto di stabilire delle condizioni precise entro cui può essere esercitata (Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, Les Cahiers du Conseil constitutionnel, Cahier n° 26).

CAPITOLO QUARTO
CONFRONTO TRA I DUE SISTEMI

Prima di procedere all'analisi comparata tra l'ordinamento italiano e quello francese in materia di rappresentanza, coinvolgimento dei lavoratori e contrattazione aziendale, è doverosa una riflessione preliminare sul differente atteggiamento del legislatore su tali temi e sui differenti modelli di regolazione che sono stati seguiti in ciascuno dei due Paesi. In Italia, i governi che si sono succeduti nell'era repubblicana si sono mostrati generalmente piuttosto inibiti nel fissare delle regole precise che delimitassero il campo d'azione dei sindacati all'interno delle aziende (e non solo), preferendo lasciare agli attori sociali l'incombenza di farlo. Questo atteggiamento, secondo molti autori, renderebbe il nostro ordinamento molto simile in questo settore a quello inglese che è stato da sempre connotato da un atteggiamento di *abstention of the law* che ha reso irrilevante l'intervento legislativo[337], un'idea strettamente collegata alla dottrina del *collective laissez-faire*[338].

In Italia questa attitudine è stata generalmente spiegata facendo riferimento alle volontà delle stesse organizzazioni sindacali che, forti di un alto indice di sindacalizzazione nelle aziende e della loro capacità di influenzare i processi legislativi, hanno sempre sostenuto che un troppo invasivo intervento dell'ordinamento statale in questa materia sarebbe stato lesivo del principio di

[337] Pur trattandosi di Paesi con tradizioni giuridiche diverse (*common law* nel Regno Unito, *civil law* in Italia) e pur avendo schemi di diritto del lavoro abbastanza lontani tra loro, possono essere accostati sotto questo punto di vista. Ad esempio anche in Italia manca totalmente una legge completa sullo sciopero oppure sul contratto collettivo. V. MAGNANI M., op. ult. cit., p. 104.

[338] Tale idea fu elaborata dallo studioso britannico Otto Kahn-Freund, che descrisse il sistema di relazioni industriali nel Regno Unito con tale espressione; dunque una regolazione autonoma dalle parti collettive, a vario titolo facilitata dallo Stato (KAHN FREUND, OTTO, Labour and the Law, op. cit.).

libertà sindacale e dell'autonomia dello stesso ordinamento intersindacale[339]. È opportuno, in ogni caso, sgombrare il campo da un equivoco che potrebbe a questo proposito sorgere: non è esatto dire che lo Stato sia stato del tutto assente in materia sindacale o che si sia completamente disinteressato dal regolare il fenomeno del dialogo sociale. È più corretto dire che si sia optato per un tipo particolare di regolamentazione che fosse il meno possibile di stampo "dirigista": si pensi a tutti gli atti legislativi che hanno in sostanza recepito accordi già raggiunti tra parti sociali o discipline dal contenuto minimale[340].

Per contro, la Francia è caratterizzata da un sistema fortemente giuridificato e tradizionalmente centralistico con prevalenza della legge nella regolazione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sociali. Le ragioni di questo assetto sono da ricercare nel già accennato storico basso tasso di sindacalizzazione[341] e nella conseguente debolezza dei sindacati che raramente sono stati coinvolti dai governi nelle scelte fondamentali di politica economica e sociale[342], prassi considerata abituale nel nostro Paese. A ciò si aggiunga che il pluralismo ideologico nel sistema sindacale francese, le nette divergenze strategico-programmatiche e gli aspri scontri tra le stesse organizzazioni di rappresentanza hanno reso nei fatti impossibile compattare su un fronte unitario e nel lungo periodo l'intera categoria dei lavoratori, facendo perdere di forza alle loro rivendicazioni[343]. Di fronte ad un interlocutore così debole e diviso, non è stato difficile per lo Stato acquisire uno spazio sempre più ampio e dettare in prima persona le regole in materia.

---

[339] ICHINO P., Libertà e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, in Valori e principi del regime repubblicano, Laterza, Bari, 2006, p. 30 afferma: «Gli argomenti contrari all'intervento legislativo per la regolamentazione della materia sono essenzialmente due. Il primo può riassumersi nella difesa dell'autonomia organizzativa delle associazioni sindacali e, più in generale, dell'autonomia dell'ordinamento intersindacale dall'ingerenza dell'ordinamento statale. Il secondo può riassumersi nell'esigenza di salvaguardare la necessaria flessibilità delle forme organizzative della rappresentanza sindacale contro la rigidità inevitabilmente propria del regolamento di fonte legislativa».

[340] Anche in questo caso in modo simile a quanto accaduto nel Regno Unito. Sulla concettualizzazione del collective laissez-faire, non come assenza di leggi, ma come presenza di un particolare tipo e qualità della legislazione, V. K.D. EWING, The State and Industrial Relations: 'Collective Laissez-Faire' Rivisited, in Historical Studies in Industrial Relations, 1998, pp. 1 ss.

[341] Cfr. cap. III, sez. I, par. 1.

[342] B. TEYSSIÉ, À propos de la rénovation de la démocratie sociale, in DS, 2009, 627 ss.

[343] TUPONE F., Il sistema di protezione sociale in Francia: struttura e ruolo delle organizzazioni sindacali, Fondazione Giulio Pastore, Roma, p. 18.

È, però, possibile rilevare come i due ordinamenti, sebbene storicamente così lontani sotto questo profilo, si siano avvicinati in tempi più recenti. Da una parte, il sistema francese, il cui assetto di relazioni industriali è stato tradizionalmente definito dallo Stato, si è progressivamente aperto ad un maggiore coinvolgimento degli attori sociali nella definizione delle regole del sistema stesso[344].

Il meccanismo della preventiva ed obbligataria consultazione delle parti sociali ogni volta che il legislatore intenda intervenire su questioni attinenti al diritto del lavoro o a quello sindacale, inaugurato nel 2004, poi potenziato nel 2007, ha fatto sì che le nuove regole siano state in sostanza scritte da chi meglio le conosceva, ovvero da rappresentanti dei lavoratori e imprenditori che quotidianamente sono tenuti ad applicarle[345].

Esemplificativo di tale tendenza è il caso della legge del 20 agosto del 2008: due delle cinque principali confederazioni sindacali, la CGT (*Confédération Générale du Travail*) e la CFDT (*Confédération française démocratique du travail*), unitamente alle due maggiori organizzazioni datoriali, il MEDEF (*Mouvement des Entrprises de France*) e la CGPME (*Conféderation Génerale des Petites et Moyennes Entrprises*), hanno promosso il 10 aprile 2008, mediante una *position commune*[346]*,* un intervento legislativo volto a stabilire in modo inequivocabile i criteri di misurazione dell'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali, con l'obiettivo poter individuare, quelle maggiormente rappresentative[347].

---

[344] S. BÉROUD, J.-P. LE CROM, K. YON, Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction, Travail et Emploi, 131, 2012, pp. 5-22 sostengono che «c'est dans le cadre de la procédure de consultation créée par la loi que le Premier ministre François Fillon adresse aux organisations représentatives de salariés et d'employeurs, le 18 juin 2007, un document d'orientation les invitant à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises». La tematica viene affrontata anche da H. ROUILLEAULT, Où va la démocratie sociale ? Diagnostic et propositions, Éditions de l'Atelier, 2010.

[345] Sul tema cfr. SCIOTTI R., L'esperienza francese, in PESSI R. (a cura di), Europa e concertazione: modelli a confronto, Cedam, Padova, 2009, pp. 234 ss.

[346] L'equivalente di un nostro «avviso comune» al legislatore.

[347] Cfr. cap. III, sez. I, par. 6.

E si può dire che la riforma sia successivamente andata in porto grazie all'intenzione del governo di andare incontro alle esigenze espresse dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro[348].

In Italia, dove, invece, le regole in materia sono state abitualmente dettate dalle stesse parti sociali, si assiste oggi ad un maggior coinvolgimento dello Stato che, passando attraverso la concertazione degli anni Novanta, ha finito per tradursi, ad esempio, in un vero e proprio intervento autoritativo del legislatore per la definizione del nuovo sistema di contrattazione collettiva, quale quello realizzato con l'art. 8 del d.l. 138/2011[349].

Su un piano generale, da più parti si è osservato che un'idea di un regime di totale *abstention of law* in materia è del tutto irrealistica, a meno che si rinunci del tutto alla legislazione di sostegno alla presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, la quale non può prescindere da un criterio selettivo. Quest'ultimo è, in teoria, posto dall'art. 19 St. Lav. ma, come abbiamo visto, si tratta di una norma per molti aspetti gravemente difettosa[350] e la necessità di una regolamentazione legislativa più precisa sulla misurazione della rappresentatività è stata affermata in modo netto anche dalla Corte Costituzionale[351].

1. Due diversi modelli di rappresentanza

Se a livello nazionale l'Italia e la Francia sono accumunate dal pluralismo di grandi confederazioni nazionali divise in base all'ispirazione ideologica (a differenza di quanto accade, per esempio, nel Regno Unito, il cui sistema è

[348] Una disposizione del genere obbliga, di fatto, i rappresentanti dei lavoratori a farsi più prossimi ai propri elettori, ancorando maggiormente l'azione sindacale nei luoghi di lavoro. Il che, in prospettiva e negli intenti dei promotori della riforma, dovrebbe favorare tanto la contrattazione collettiva (soprattutto quella decentrata), quanto il dialogo sociale così come declinato a livello comunitario. Cfr. A. BEVORT, La réforme des règles de la représentativité syndicale, in Idess, n. 163, 2011, pp. 8-16.

[349] Cfr. cap. II, sez. III, parr. 2-4.

[350] Prova ne è, al di là delle innumerevoli critiche ricevute dalla dottrina, la travagliata esistenza di questa disposizione che ha attraversato il referendum del 1995 e la sentenza della Corte Costituzionale del 2013. Cfr. cap. II, sez. I, par. 2.

[351] ICHINO P., Libertà e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, op. cit., p. 30.

caratterizzato da una frammentata compagine sindacale formata da numerose piccole associazioni di mestiere)[352], questa somiglianza non è si è riflessa su analoghi schemi a livello aziendale dove le forme di rappresentanza dei lavoratori assumono una fisionomia completamente diversa: il nostro sistema segue, infatti, il modello del "canale unico" mentre quello francese quelli del "doppio canale"[353], per quanto in entrambi i casi non si possa dire che l'archetipo sia stato rispettato in modo rigoroso.

Per quanto riguarda il nostro ordinamento, le RSU sono state concepite come l'organismo deputato a rappresentare l'intera forza-lavoro dinanzi al *management,* assumendo in linea di principio sia le funzioni di informazione e consultazione sia quelle di negoziazione. I suoi membri, poi, sono eletti a suffragio universale, cioè da tutti i lavoratori presenti in azienda, tuttavia i candidati sono sempre collegati a delle liste sindacali[354] e la disciplina sulle modalità di voto e sul funzionamento del RSU è stata imposta da una fonte autonoma contrattuale rappresentata dall'A. I. del 23/07/1993, successivamente integrata da altri accordi raggiunti tra le parti sociali. È, quindi, in virtù di tutte queste peculiarità che, cercando di voler assegnare una categoria al nostro sistema, anziché considerarlo come afferente al modello del canale unico, spesso lo si descrive come un sistema "ibrido"[355].

In questo contesto, peraltro, continuano a mancare nel settore privato meccanismi legali per la misurazione e la certificazione della rappresentatività sindacale in azienda. Con l'A. I. del 28/06/2011 e il T. U. sulla Rappresentanza del 2014 si è tentato di fissare delle regole in materia ma, a ben guardare, il disegno non ha

[352] EBBINGHAUS, BERNANRD & VISSER, JELLE, Trade Unions in Western Europe Since 1945, Macmillan, London, 2000, p. 715.

[353] Il modello del canale unico implica che all'interno dell'impresa operi una sola forma di rappresentanza dei lavoratori su cui si concentrano tutte le funzioni, mentre quello del canale doppio vede due forme di rappresentanza coesistere nello stesso contesto aziendale: una di tipo sindacale, incaricata di negoziare i contratti d'impresa, e l'altra di tipo elettivo, con compiti di informazione e consultazione. Cfr. BLANPAIN, ROGER, Comparativism in Labour Law and Industrial Relations, in id., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer, 2010, pp. 587-603.

[354] Le quali, come previsto oggi dall'accordo interconfederale del 2014, possono essere presentate dalle organizzazioni appartenenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo stesso, da quelle firmatarie del CCNL applicabile all'unità produttiva o da altri sindacati che, oltre a rispetto di determinati requisti, raggiungano la soglia del 5% di rappresentatività. Cfr. cap. II, sez. I, par. 4.

[355] MAGNANI M., op. ult. cit., p. 21.

trovato una compiuta attuazione neppure nei settori rappresentati dalle organizzazioni firmatarie[356].

Per quanto riguarda il sistema francese, la distinzione tra i due canali è sempre più sfumata e le linee di confine sempre più incerte, per diversi ordini di motivi[357]. Si tenga innanzitutto presente che ciascuno degli organi di rappresentanza è stato istituito dal legislatore sulla spinta di esigenze diverse (i DP nel 1936 per far sì che gli imprenditori applicassero i contratti collettivi, i DS nel 1968 per placare gli scontri di quel periodo, solo per citare la figura più emblematica per ciascuno dei due canali) e le relative discipline, dal carattere estemporaneo e non coordinate tra loro, hanno finito per creare un sistema non del tutto nitido in cui non risulta sempre essere chiara la distinzione di ruoli[358]; tra l'altro, per espressa previsione di legge, la carica di DS è compatibile con quello di DP e, dopo i decreti Macron del 2017, con quella di membro della delegazione del personale al CSE, con conseguente concentrazione di funzioni.

Oltretutto bisogna ricordare che, anche qualora in azienda le due figure si presentino come distinte, il primo turno di elezioni degli organi di rappresentanza generale è dominato dal "monopolio" dei sindacati che sono, pertanto, gli unici autorizzati a presentare una lista di candidati, limite che viene meno al secondo turno[359]. Questo privilegio è senz'altro uno degli aspetti più controversi nel sistema di relazioni industriali in Francia, ma, in risposta ai dubbi sulla sua costituzionalità, il Consiglio Costituzionale, anche se con motivazioni non molto convincenti, ne ha comunque riconosciuto la legittimità[360].

---

[356] TOMASSETTI P., I sistemi di relazioni industriali in Francia, Germania, Italia e Spagna, in AA. VV., Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Sp.na, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 34, 2014, p. 121.

[357] S. JULIOT, Les turbulences au sein du double canal de représentation du personnel, in Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe, dir. S. Laulom, Publication de l'Université de Saint-Etienne, 2005, pp. 163 ss. e P. LOKIEC, Droit du travail, Tome II, Les relations collectives, Puf coll. Thémis, 2011, pp.13 ss.

[358] Cfr. cap. III, sez. I, parr. 1-5.

[359] D. ANDOLFATTO, L'univers des élections professionnelles : Travail et société au crible des urnes, Editions de l'Atelier, pp. 186 ss.

[360] Nella Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 si può leggere che le organizzazioni sindacali hanno «vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs».

Inoltre, nell'ipotesi in cui alla fine ad essere eletti siano dei candidati non sindacali, non è possibile escludere a priori che la rappresentanza di tipo elettivo venga in qualche modo influenzata nell'esercizio delle sue funzioni dalle organizzazioni sindacali[361].

È, in ogni caso, possibile osservare anche in questo ambito un trend verso l'omologazione dei due sistemi, in particolare grazie alle ordinanze Macron del 22 settembre 2017 che hanno aperto ad una possibile confluenza dei due canali in uno unico anche in Francia. È, infatti, oggi permesso ai rappresentanti dei lavoratori e ai datori di lavoro di accordarsi per la costituzione di un *conseil d'entreprise*, il quale può essere definito come una speciale configurazione del CSE a cui affidare anche il tipico potere sindacale di concludere gli accordi aziendali ed eventualmente anche poteri di codeterminazione. L'effettiva portata rivoluzionaria di questa riforma, visto il grande margine di autonomia lasciato alle parti, potrà essere misurata solo quando sarà possibile contare il numero di imprese che decideranno di adottare questo modello e analizzare il contenuto degli accordi istitutivi.

2. Comparazione delle procedure di informazione e consultazione.

Le ragioni che hanno spinto il legislatore europeo ad intervenire sul tema del coinvolgimento dei lavoratori sono intimamente connesse con l'idea di un'impresa situata in uno qualsiasi dei Paesi membri che beneficia e contemporaneamente può essere vittima delle libertà fondamentali previste dai Trattati (libera circolazione delle merci, dei servizi, dei capitali, delle persone), e che trova nei diritti di coinvolgimento dei lavoratori lo strumento correttivo delle ricadute sociali negative sui lavoratori che le vicende delle imprese possono

[361] Alcuni autori parlano addirittura di una «subordinazione gerarchica del CE ai sindacati», accusando invero il legislatore di aver consentito a questi ultimi di interferire su molteplici campi di competenza del CE. Cfr. D. BOULMIER, Les représentations du personnel : accentuation des autonomies subordonnées, in Le Droit Ouvrier, juillet 2014, n°792, p. 445.

produrre a causa di questa situazione[362]. E già nelle prime fasi del processo di integrazione comunitaria in materia, in cui ha preso forma la prima generazione dei diritti di informazione e consultazione[363], il legislatore europeo ha motivato il suo intervento ricorrendo ai principi giuridici del corretto funzionamento del mercato unico[364].

È stato in considerazione dell'inefficacia dei sistemi giuridici esistenti a livello nazionale e della necessità di intensificare il dialogo sociale che si è resa indispensabile una più incisiva regolamentazione, rappresentata dalla direttiva 2002/14/CE il cui recepimento da parte degli Stati membri, come già abbiamo avuto modo di spiegare[365], si è rivelato alquanto problematico e anche la sua trasposizione nell'ordinamento sia italiano che francese non è stata esente da criticità.

Per quanto riguarda il nostro ordinamento, l'adozione del d.lgs. 25/2007, il decreto di attuazione della direttiva, secondo molti autori, sembra non aver apportato significative modifiche al nostro sistema di relazioni industriali, poiché, come lo era stato fino ad allora, sarà ancora la contrattazione collettiva a regolare l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione[366].

D'altronde, a convalidare il ruolo dei contratti collettivi, è lo stesso art. 1 co. 2 del decreto, il quale fa espressamente salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione dello stesso decreto, al fine di garantire «l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori»; detto in altri termini, si vuole permettere a ciascuna realtà produttiva di tracciare un modello di informazione e consultazione che tenga conto delle

[362] Cfr. BUELGA M., I diritti sociali nella Costituzione Europea, in RDSS, 2006, p. 93.
[363] Sono quelli esercitabili in caso di licenziamenti collettivi (direttiva 75/129/CEE) e di trasferimento d'azienda (direttiva 77/187/CEE).
[364] M. DISPERSIN, Les restructurations d'enterprises, en particulier de dimension communitaire et l'information et la consultation des travailleurs, in RDULB, 1991, p. 91.
[365] Cfr. cap. I, par. 4.
[366] ALIAS F., MONACO M. P., Norme italiane e anima europea, Dossier Adapt, numero 24 del 10 dicembre 2009, p. 19.

singole specificità aziendali e che, in conclusione, sia plasmato sulle proprie esigenze.

Inoltre non sono state introdotte modifiche con riguardo agli organismi attraverso i quali i diritti in questione vengono esercitati. Il legislatore italiano, però, sembra aver mancato un'occasione importante per superare finalmente il divario fra quadro legale e assetto negoziale basato sulle RSU[367] mentre l'attuazione della direttiva 2002/14/CE avrebbe richiesto l'esistenza di un regime legale, generale e permanente di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro, che in Italia continua a non esistere, posto che i «rappresentanti dei lavoratori» sono individuati dal decreto nelle RSA/RSU e questo fa sì che, nella non del tutto irrealistica ipotesi in cui nell'impresa non trovi applicazione alcun contratto collettivo[368], non sarà possibile per i lavoratori costituire un organismo che li rappresenti ai fini dell'esercizio dei diritti consultivi, considerato anche che non esistono obblighi legali per i datori di lavoro di organizzare delle elezioni per le rappresentanze non sindacali, come accade nel caso dei DP o del CSE in Francia.

Il diritto dell'UE si mostra *prima facie* neutro rispetto alla natura sindacale o elettiva di tali rappresentanze, ma una più attenta lettura dei testi comunitari, che spesso richiamano il «principio democratico» di costituzione delle strutture rappresentative di carattere generale o anche il «principio maggioritario» per l'adozione di decisioni all'interno degli stessi organismi, rivela un atteggiamento del legislatore europeo di maggior favore per il doppio canale di rappresentanza, poiché in quest'ultimo tali principi possono trovare una più compiuta attuazione[369].

Ed è probabilmente questo uno dei motivi che ha spinto in Francia (Paese dove, infatti, è presente il modello dualistico) il legislatore a ritenere che non fosse necessario alcun atto di trasposizione e, se è vero che l'ordinamento francese

[367] NAPOLI M., Note introduttive. L'informazione e la consultazione sono un diritto, in NLCC, 2008, p. 846.
[368] Nell'ordinamento italiano non è, infatti, riconosciuta efficacia generalizzata ai contratti collettivi.
[369] ALIAS F., MONACO M. P., op. cit., p. 20.

prevede nel complesso un sistema conforme agli obblighi della direttiva[370], è altrettanto vero che su specifici punti diversi osservatori hanno mosso più di una riserva sull'effettiva compatibilità con la normativa europea.

In primo luogo, sotto il profilo dell'*obligation of means* delineata all'art. 4 della direttiva[371], non esisteva e non è stata introdotta nessuna disposizione sull'obbligo di raggiungere di un accordo o di negoziare in buona fede[372] e, in secondo luogo, sul tema del carattere confidenziale di determinate informazioni, nessun atto legislativo o regolamentare precisa quali siano le condizioni da rispettare da parte del datore di lavoro affinché possa legittimamente astenersi dal comunicare le informazioni segrete[373]. Un adeguamento del sistema agli obblighi comunitari sarebbe stato opportuno poiché entrambe le lacune finiscono per disattendere quel «principio dell'effetto utile» alla base della direttiva e richiamato anche nell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che ha sancito il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'impresa, stabilendo che ai lavoratori ed ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previste dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.

Questo principio non si sostanzia semplicemente nella tempestività delle procedure in esame, ma come emerge dalla giurisprudenza ormai costante della Corte di Giustizia[374], l'effettività di tali diritti dipende in forte misura anche dal loro contenuto e dalle modalità attraverso le quali essi si esercitano;

---

[370] Sia per la presenza all'interno dell'impresa di strutture stabili obbligatorie per legge, in cui siano rappresentati gli interessi dei lavoratori, sia per l'estensione e la precisione degli ambiti sui quali devono vertere le procedure di informazione e consultazione. Cfr. cap. III, sez. II, par. 1.

[371] Per cui le parti sono tenute a negoziare «al fine di ricercare un accordo».

[372] I. SCHÖMANN, S. CLAUWAERT, W. WARNECK, op. cit., p. 28 affermano: «even though French law is already particularly exacting and precise on matters of information and consultation, no obligation to reach an agreement is imposed. Despite the fact that France has not felt it necessary to transpose the directive, it must be observed that an Adaptation of French domestic law appears to have been necessary on this specific point».

[373] *Ivi*, p. 34.

[374] Di tale orientamento la sentenza Bofrost, relativa all'interpretazione dell'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE sui CAE (C. Giust. 29 marzo 2001, C-62/99, Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG c. Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, in DL, 2001, II, pp. 125 ss., con nota di F. Guarriello) costituisce il *leading case*.

giurisprudenza che è stata in seguito codificata nella direttiva 2001/86/CE (relativa al coinvolgimento dei lavoratori nella SE), e nella direttiva 2002/14/CE[375]. In quest'ottica, tornando alle carenze poc'anzi illustrate dell'ordinamento francese, risulta evidente come non garantire in alcun modo che la consultazione sia finalizzata al raggiungimento di un accordo o non porre alcun vincolo in tema di eccezioni all'obbligo di informazioni, non può che essere incompatibile con il principio dell'effetto utile.

Bisogna, a questo proposito, rimarcare il concetto che la libertà di cui godono gli Stati Membri nella scelta dei mezzi per attuare una direttiva non può risolversi in una minor vincolatività del risultato in essa fissato, che invece deve essere assicurato[376].

Dunque, il cammino per la trasposizione della direttiva 2002/14/CE sembra essere stato accidentato sia in Italia che in Francia, ma questo non è l'unico elemento in comune tra i due ordinamenti che hanno entrambi optato, in linea con le simili tradizioni di relazioni industriali in azienda, per schemi "minimi" di partecipazione.

È, infatti, possibile operare una generale distinzione tra sistemi in base all'intensità delle forme di coinvolgimento dei lavoratori: da un lato ci sono quelli dei Paesi che prevedono modelli di partecipazione "forte" nei quali si assiste ad una stabile cooperazione delle rappresentanze dei lavoratori alle decisioni aziendali con la previsione di penetranti doveri di informazione e consultazione, rafforzati per alcune materie dalla necessità di esprimere pareri, spesso vincolanti[377], dall'altro lato ci sono quelli dei Paesi a partecipazione "debole" che attribuiscono ai lavoratori più blandi diritti di informazione e consultazione e nei quali le rappresentanze del personale non sono dotate di

[375] A. JOBERT, Les nouveaux cadres du dialogue social, Peter Lang, 2008, pp. 193-194.

[376] Peraltro la scelta dei questo tipo di atto non è stata casuale. Le direttive sono, infatti, lo strumento più idoneo quando l'obiettivo è quello di armonizzare i sistemi legali dei Paesi Membri in aeree del diritto in cui le varie tradizioni sono particolarmente distanti, potendo ciò richiedere cambiamenti complessi all'interno un certo ordinamento. Cfr. CRAIG, PAUL & DE BÚRCA, GRÁINNE, EU Law: Text, Cases, and Materials, Oxford University Press, 2011, p. 106.

[377] Rientra in questo primo gruppo il sistema tedesco, caratterizzato dai regimi dalla cogestione e della codeterminazione. Cfr. M. WEISS, M. SCHMIDT, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, pp. 222 ss.

poteri di veto in relazione alle decisioni della direzioni aziendale[378]. Proprio in questo secondo insieme è, per l'appunto, possibile far rientrare i due ordinamenti in esame[379].

3. La comune tendenza al decentramento della contrattazione

Il confronto tra discipline relative alla contrattazione aziendale e al suo rapporto con i contratti di categoria e con la legge mostra una convergenza di fondo tra i due sistemi sotto almeno tre profili.

In primo luogo, sia in Italia che in Francia, l'accordo aziendale concluso dalle rappresentanze del personale, svolge una funzione sempre meno corrispondente a quella che era stata pensata al momento dell'affermazione del livello decentrato.

In Italia, lo spirito alla base della stagione della cosiddetta "conflittualità permanente", che nei fatti aveva portato all'affermazione del contratto aziendale, anche se in assenza di una disciplina di legge[380], si è quasi capovolto: nel contesto attuale, infatti, la potenzialità del contratto decentrato è ravvisata dal legislatore nel largo spettro di opportunità che esso può offrire, non solo, quindi, per la riduzione dell'orario e del costo del lavoro per affrontare momentanee fasi di crisi economica ed occupazionale, ma, in generale, anche nella definizione di

[378] LOPES S., Informazione e consultazione, la Direttiva 2002/14 Ce, analisi e prospettive, in Diritto&Diritti, 11/2003, precisa: «in questi sistemi viene generalmente prevista la costituzione di organismi […] deputati all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori, ma che talvolta sono (devono) essere coinvolti in attività negoziali di gestione di particolari momenti della vita dell'impresa (ristrutturazioni aziendali con riduzione del personale, cessione del ramo d'azienda) […] ad alto potenziale conflittuale».

[379] Un'analisi comparata dei vari modelli di partecipazione dei Paesi europei è stata condotta da NEGRELLI S., I Patti sociali in Italia e in Europa: strategie e strutture convergenti; storie e modelli diversi, in CELLA G. P., PROVASI G. (a cura di), Lavoro, sindacato, partecipazione. Scritti in onore di Guido Baglioni, Franco Angeli, Milano, 2001.

[380] È il periodo compreso tra la metà e la fine degli anni Sessanta, di forti tensioni sociali in cui la base operaia diede sempre più espliciti segni di malcontento nei confronti del sindacato visto come impreparato ad interpretare le nuove rivendicazioni redistributive che divennero così il tema centrale della contrattazione decentrata. Cfr. sul tema GIUGNI G., Gli anni della conflittualità permanente: rapporto sulle relazioni industriali in Italia nel 1970-71, Franco Angeli, Milano, 1976 e SALERNI D., Il sistema di relazioni industriali in Italia, Il Mulino, Bologna, 1981.

condizioni di lavoro più aderenti alle esigenze organizzative, economiche e produttive delle singole imprese[381].

In Francia, il primo riconoscimento dell'*accord d'entreprise* aveva significato la concretizzazione del diritto dei lavoratori alla rivendicazione di migliori condizioni di lavoro ad ogni livello; con il passare del tempo, in una prospettiva quasi ribaltata, sono state previste numerose ipotesi di deroga in peius attribuite dalla legge al contratto aziendale, generalmente caratterizzate dalla volontà del legislatore o di ridurre il tempo di lavoro o di consentire misure di flessibilità organizzativa a fronte di crisi economiche ed occupazionali dell'impresa[382].

In secondo luogo, i contratti aziendali hanno conosciuto una continua trasformazione del loro regime, nel senso di una progressiva valorizzazione.

In Italia, il percorso per il loro potenziamento è passato per provvedimenti legislativi dagli orizzonti, a seconda dei casi, più o meno vasti. Parlando, ad esempio, dei «contratti di solidarietà» introdotti dalla l. 863/1984, la mente corre subito a delle ipotesi per così dire eccezionali e a requisiti legati all'incentivo economico statale; situazioni in cui il contratto aziendale, applicabile a tutti i dipendenti, può disporre dei diritti derivanti dal contratto individuale al fine di salvaguardare l'occupazione[383].

In realtà, più che questo genere di interventi, è stato soprattutto il sempre crescente numero di rinvii dalla legge al contratto decentrato a rappresentare il vero indice di cambiamento. Il legislatore, storicamente astensionista nel campo della contrattazione collettiva, si è rivelato negli ultimi anni molto attivo nella promozione di un'evoluzione in materia, introducendo con il d.l. 138/2011 una

[381] Si pensi all'elencazione dei fini a cui possono tendere gli accordi ex art. 8 d.l. 138/2011 (cfr. cap. II, sez. III, par. 2).

[382] P. OLLIER, L'accord d'entreprise dans ses rapports avec les autres sources de droit dans l'entreprise, in DS, 1982, pp. 96 ss., evidenzia come l'ampliamento delle funzioni accordate al contratto collettivo aziendale possa oltretutto ampliare le modalità di utilizzo del potere direttivo e organizzativo.

[383] La l. 864/1984 disciplina due schemi legati ai contratti di solidarietà. Il primo è quello «difensivo», con il quale si garantisce un intervento finanziario pubblico (che si traduce in una integrazione salariale) per quelle imprese in stato di crisi in cui si decide di stipulare con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative contratti collettivi aziendali che, al fine di evitare o limitare gli eventuali licenziamenti, stabiliscano una riduzione dell'orario. Il secondo è quello «espansivo», in cui si subordina l'elargizione dell'incentivo statale alla circostanza che alla riduzione dell'orario corrisponda allo stesso tempo l'assunzione di nuovi dipendenti. Cfr. PESSI R., Funzione e disciplina dei contratti di solidarietà, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 1985.

norma che consente deroghe alla legge per numerose finalità da lui stesso individuate. Ancora più recentemente, il Jobs Act del 2015 ha comportato una moltiplicazione delle ipotesi di rinvio al contratto aziendale, aumentandone il rilievo nella flessibilizzazione della disciplina lavoristica[384], inserendosi anch'esso nella scia di interventi che hanno via via smantellato il precedente modello di flessibilità contrattata che vedeva come cardine le scelte compiute a livello nazionale[385].

In Francia, non solo il principio gerarchico nei rapporti fra i livelli contrattuali è ormai quasi del tutto destrutturato, ma il legislatore è stato così temerario al punto di prevedere, in un ordinamento per tradizione fortemente ancorato ai principi civilistici (tra cui naturalmente quello del consenso alla modifica del rapporto), che in presenza di un AME (*accord de mantien de l'emploi*)[386], il rifiuto del lavoratore alla modifica del proprio contratto in conformità con tale accordo aziendale giustifica una facilitazione nell'esercizio del potere datoriale di recedere dal rapporto di lavoro[387].

Il legislatore del 2013, inoltre, con il prevedere che le clausole del contratto individuale contrarie a quelle contenute in nell'accordo in questione sono sospese, anche in materia di remunerazione, aveva già posto una rilevante

[384] TREU T., I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015), in MAGNANI M., PANDOLFO A., VARESI P. A. (a cura di), Il codice dei contratti di lavoro, Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183, Giappichelli, Torino, 2016, pp. 243 ss.

[385] ZOLI C., Contributo in CARINCI F. (a cura di), Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011, Ipsoa, Milano, 2012, p. 139.

[386] Si tratta di un accordo aziendale tipizzato dalla legge nel 2013 che permette al datore di lavoro «en contrepartie de l'engagement […] de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord» di modificare «la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération» (art. L5125-1 CT). La disciplina dell'*accord de mantien de l'emploi* è stata modificata dalla loi Travail del 2016 che lo ha ridenominato *accord de préservation ou de développement des emplois,* nome nuovamente cambiato in *accord lié au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de la préserver ou de développer l'emploi* dai decreti Macron del 2017 che ne hanno anche facilitato l'impiego, prevedendo come unica clausola obbligatoria quella in cui si specificano gli obettivi dell'accordo. Cfr. A. LADURÉE, Quand la conclusion d'un accord peut justifier le licenciement d'un salarié : le « nouvel » accord lié au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi, in La plume de l'alouette, Atlantes, octobre 2017, p. 7.

[387] La loi Travail specifica che, in sede di contestazione della legittimità del licenziamento, il giudice ha comune unico compito quello di verificare la mera circostanza del mancato consenso da parte del lavoratore, fattispecie che di per sé integra una «cause reèlle et serieuse» di licenziamento (art. L5125-2 CT).

eccezione al principio per cui il contratto collettivo non si incorpora in quello individuale, ma la loi Travail si è spinta ulteriormente oltre, stabilendo che le clausole dell'accordo contrarie a quelle individuali si sostituiscono a quest'ultime. Il principio di non incorporazione, prima derogabile solo in via temporanea, ora anche definitiva (per di più senza che siano necessariamente presenti «gravi difficoltà economiche congiunturali» che erano il presupposto previsto dalla legge del 14 giugno 2013 che ha istituito l'AME), non sembra, dunque, più costituire un "totem" per il sistema sindacale francese e, in definitiva, questa evoluzione assume il significato di obbligare il lavoratore ad accettare condizioni peggiori di quelle contrattate individualmente[388].

Una terza osservazione concerne il rapporto tra il contratto decentrato e l'autonomia individuale. È, infatti, riscontrabile, a fronte della stipulazione di un contratto decentrato peggiorativo per il lavoratore, la generale tendenza a sancire l'irrilevanza del dissenso individuale[389]. Una circostanza di questo tipo si verifica, di regola, in quelle situazioni in cui il contratto o l'accordo aziendale persegue obiettivi (spesso legati alla salvaguardia dei livelli occupazionali) che riguardano l'interesse dell'insieme dei lavoratori impiegati in impresa o semplicemente quello che, agli occhi del legislatore, può considerarsi un interesse meritevole di tutela[390].

---

[388] M. AZAIS, E. BLEDNIAK, Au nom de l'emploi, tout est permis, in La plume de l'alouette, Atlantes, Octobre 2016, pp. 6-7 sottolineano come nella riforma non sia stato previsto nulla sul destino delle disposizioni del contratto individuali sostituite da quelle del contratto aziendale. A preoccupare le organizzazioni sindacali vi è anche il fatto che tali accordi, in seguito alle ordinanze del 22 settembre 2017 che hanno abolito la durata massima di cinque anni, possono essere conclusi a tempo indeterminato.

[389] Viene concessa, cioè, in via eccezionale e con regole diverse da Stato a Stato, la disponibilità dei diritti derivanti dal contratto individuale (anche quando non sarebbe normalmente possibile) oppure la facoltà di superare l'ostacolo rappresentato dalla non affiliazione dell'organizzazione sindacale che ha stipulato l'accordo dove il contratto collettivo si applicherebbe solo agli iscritti al sindacato.

[390] Ad ogni buon conto, resta da dimostrare, innanzitutto, che l'occupazione rappresenti un interesse generale sufficiente a giustificare qualsiasi deroga peggiorativa per i lavoratori ad opera dei contratti aziendali, ma anche che essa sia realizzata in modo realmente efficace e proporzionato attraverso le disposizioni legislative in materia. D'altro canto, la vaghezza dell'impegno al sostegno occupazionale ai sensi, per l'Italia, dell'art. 8 d.l. 138/2011 e, per la Francia, dell'art. L2254-2 CT, non può che alimentare il dubbio che l'interesse veramente perseguito sia quello dell'ampliamento del potere gestionale del datore di lavoro. In merito all'effettiva possibilità di mantenere stabile o di aumentare l'occupazione attraverso questi "accorgimenti legislativi" è lecito esprimere più di un dubbio. Cfr. GAUDO F., Le salarié et la hiérarchie des normes, in DS, 2011, p. 28; MAZZOTTA O., "Apocalittici" e "integrati" alle prese con l'art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema dell'inderogabilità del tipo, in Lavoro e diritto, 2012, pp. 19 ss. e LAMBERTUCCI P., Modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, in

Il trend al decentramento è, ad ogni modo, un fenomeno che non interessa esclusivamente gli ordinamenti in esame, ma che investe anche tutti quelli degli altri Paesi europei caratterizzati, a livello storico, da una struttura contrattuale centralizzata.

I fattori che stanno spingendo in questa direzione non sono contingenti, ma riguardano le determinanti strutturali del sistema, in particolare la diversificazione dei procedimenti produttivi, indotta dalle innovazioni tecnologiche e organizzative, che rende le regole standardizzate per interi settori sempre più di difficile applicazione[391] e, in questa prospettiva, le clausole di deroga possono essere intese come una sorta di "valvola di salvezza" del sistema proprio perché permettono di effettuare degli aggiustamenti agli accordi centralizzati rispetto alle dinamiche aziendali[392].

Ad enfatizzare ancora di più la tendenza vi anche l'accresciuta competitività internazionale a cui devono far fronte le imprese oggi che mina, nella sua essenza, il ruolo del contratto collettivo nazionale che si trova così indebolito nella misura in cui i mercati dei prodotti sono integrati a livello sovranazionale[393].

Alle organizzazioni sindacali, di conseguenza, non resta che rassegnarsi all'idea di doversi riorganizzare per poter ottenere più seguito possibile all'interno delle imprese al fine di incidere veramente nelle contrattazioni decentrate, che stanno diventando il nuovo perno del dialogo sociale.

CARINCI F., Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011, Ipsoa, Milano, 2012.

[391] TREU T., Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali, in QRS, 2011, pp. 53 ss.

[392] ARMAROLI I., FORLI C. M., La contrattazione collettiva in un mondo che cambia: dati e tendenze dal rapporto OCSE Employment Outlook 2017, Bollettino Adapt 3 luglio 2017, n. 25, p. 4.

[393] MAGNANI M., op. ult. cit., pp. 197-198.

CONCLUSIONI
I SINDACATI ALLA PROVA DELL'INDUSTRIA 4.0

In apertura di questo elaborato abbiamo parlato della Seconda Rivoluzione Industriale, quella che dà avvio alla catena di montaggio e alla produzione di massa[394], come di un momento cruciale per la storia del sindacalismo europeo perché è proprio in quel periodo che vedono la luce le prime forme di associazionismo operaio[395].

Oggi siamo alle porte di una nuova fase di passaggio dell'economia destinata a segnare una svolta nella storia dei sindacati, un tornante che gli studiosi di storia e sociologia definiscono «quarta rivoluzione industriale», la transizione che sta conducendo all'avvento dell'Industria 4.0[396]. Per cercare di prevedere quali saranno le difficoltà che i rappresentanti sindacali in azienda incontreranno in questo cammino e per vedere quali siano state e quali dovrebbero essere le tecniche migliori per affrontarle da dare, bisogna, prima di tutto, brevemente capire in che cosa questa rivoluzione consista e quali siano gli effetti sul mondo sul lavoro.

Si tratta di un processo difficile da inquadrare con precisione. In modo approssimativo può essere definito come un percorso di digitalizzazione dell'impresa che si basa su sistemi informatici capaci di interagire intelligentemente con i dispositivi fisici in cui operano per rendere i processi produttivi più efficienti. Destreggiarsi in un campo così complesso e dai confini così rarefatti è per ogni interprete un compito arduo e porta a volte alcuni autori

[394] CIRIACONO S., La Rivoluzione industriale. Dalla protoindustrializzazione alla produzione flessibile, Mondadori, Milano, 2000, pp. 1-5.
[395] Cfr. cap. I, par. 1.
[396] L'espressione «Industria 4.0» viene usato per la prima volta nell'Hannover Messe del 2011, una fiera dedicata della tecnologia dove un gruppo di scienziati e di imprenditori tedeschi presentò la relazione dal titolo *Industrie 4.0: mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4 industriellen Revolution* (Industria 4.0: con l'Internet delle cose sulla strada della quarta rivoluzione industriale) con la quale vengono esposte le possibili nuove applicazioni delle ultime tecnologie nel settore industriale. Si spiega come l'utilizzo di diversi dispositivi connessi ad Internet permettono la raccolta, la gestione e l'analisi di grandi quantità di dati in qualunque processo di impresa (dalla fase di progettazione del prodotto fino ai servizi post-vendita). Queste nuove informazioni influenzano gli stessi processi aziendali, consentendone in alcuni casi l'automazione e rendendo l'attività di impresa più efficiente, flessibile e rapida.

ad includere nelle loro analisi anche questioni relative cosiddetto "lavoro su piattaforme". I due, però, sono due fenomeni da tenere distinti[397] ma collegati sul piano dell'impatto della digitalizzazione dell'economia sul mercato del lavoro che può essere considerato sotto quattro aspetti principali[398]:

1) creazione di lavoro: l'affermarsi di nuovi settori e servizi consentirà la creazione di figure professionali oggi ancora non esistenti in grado di sovrintendere ai futuri processi produttivi;
2) trasformazione del lavoro: assisteremo a nuove forme di interazione tra lavoratore e macchina e ad inedite forme di prestazione lavorativa[399];
3) distruzione di lavoro: come noto, sono molte le mansioni a rischio di computerizzazione, automazione o robotizzazione e, di conseguenza, tutti gli impieghi ad esse correlati sono destinati all'estinzione;
4) trasferimento del lavoro: lo sviluppo di piattaforme digitali e di *crowdworking*[400] mette i lavoratori dei Paesi ad alto grado di tutele sociali (come l'Italia e la Francia) in competizione con quelli dei Paesi a basso tasso di protezione sociale e dei Paesi in via di sviluppo.

Questi quattro fenomeni, considerati nel loro insieme, rischiano di provocare uno svuotamento della classe media e di costruire una società sempre più polarizzata, caratterizzata da forti disuguaglianze, che vede in contrapposizione un ridotto numero di lavoratori *top of the scale* e una massa di lavoratori *bottom of the scale*. Ma a preoccupare maggiormente le organizzazioni sindacali sarà la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro che accompagnerà (*rectius,* che sta già accompagnando) la quarta rivoluzione industriale: lo sbiadimento dello status di lavoratore dipendente e la precarizzazione dei rapporti di lavoro possono, infatti,

[397] Cfr. SALENTO A., Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, Quaderno 2/2017, Ediesse, Roma, pp. 29-40.
[398] DEGRYSE, CHRISTOPHE, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, Working Paper 2016.02, ETUI, Brussels, 2016, pp. 17-18.
[399] Come la cosiddetta "uberizzazione". Numerosi sono i rischi che i nuovi modelli organizzativi portano con loro (intensificazione del lavoro, salute e sicurezza, confini sempre più labili tra vita privata e vita lavorativa, formazione spesso inadeguata, discriminazione ecc.),e si prevedono effetti anche livello dirigenziale, con la diffusione di un management digitale.
[400] Attraverso il *crowdworking* un professionista può offrire i suoi servizi su internet a clienti di tutto il mondo.

determinare un indebolimento dell'azione collettiva e delle relazioni industriali[401].

Altro fattore di inquietudine per i sindacati sono anche le previsioni in base alle quali i lavori più esposti al rischio di automazione sono, tra gli altri, quelli legati all'industria manifatturiera e, in misura minore, a mansioni d'ufficio nella pubblica amministrazione, due settori per tradizione fortemente sindacalizzati e una cui compressione potrebbe tradursi in un drastico calo di iscritti.

In Italia, ciò sui cui fin da subito ci si è concentrati è la necessità per i sindacati di raggiungere buoni livelli di conoscenza tecnica sui temi dell'Industria 4.0 visto anche che sono gli stessi iscritti a richiedere un sindacato dalla preparazione meno generica. Queste aspettative emergono anche nelle periodiche indagini sul campo che segnalano un distanziamento dalle logiche rivendicative e uno spostamento delle attese e delle domande verso la soluzione "da esperti" dei problemi[402].

Sul piano organizzativo sono, in sostanza, due le implicazioni. In primo luogo, occorrerà maggiore presenza nelle realtà in cui i cambiamenti emergono e dove possono essere più utilmente esercitate funzioni dirette di rappresentanza e di regolazione. In secondo luogo, saranno essenziali maggiori investimenti per la formazione specializzata dei rappresentanti sindacali, una prassi che in Italia fatica a diffondersi mentre in altri Paesi è già ben sviluppata, spesso grazie anche a finanziamenti pubblici[403].

---

[401] DRAHOKOUPIL, JAN & FABO, BRIAN, The platform economy and the disruption of the employment relationship, ETUI Policy Brief N° 5/2016, p. 5 e AUTOR, DAVID, Wiring the labor market, The Journal of Economic Perspectives, 15, 2011 pp. 25-40. CARUSO B., Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act : fordismo, post fordismo e industria 4.0, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 157/2018, Franco Angeli, Milano, p.86, afferma che nei modelli post-fordisti come quelli riferibili all'industria 4.0 «le pratiche di collaborazione e partecipazione dal basso, non istituzionalizzate in schemi formali di democrazia industriale, coinvolgono il modo stesso di lavorare e di rapportarsi con l'azienda».

[402] CARRIERI M. e DAMIANO C. (a cura di), Come cambia il lavoro, Ediesse, Roma, 2010 e CARRIERI M. e DAMIANO C. (a cura di), Il lavoro che cambia verso l'era digitale. Terza indagine sui lavoratori italiani Tra insicurezze crescenti e riforme possibili. La qualità del lavoro: novità e insufficienze. Il poliedro del lavoro autonomo. La caduta della rappresentanza politica. Il welfare e le nuove domande di protezione sociale, Ediesse, Roma, 2019.

[403] CARRIERI M., PIRRO F., Digitalizzazione, relazioni industriali e sindacato. Non solo problemi, anche opportunità, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), Il lavoro 4.0. La Quarta

Un punto sul quale, invece, il nostro Paese sembra essere meno arretrato riguarda il coinvolgimento dei lavoratori in merito ai processi di trasformazione digitale a livello settoriale, aziendale e di ambiente di lavoro. Secondo un'indagine dell'ETUC, infatti, in Italia il cambiamento digitale è emerso come argomento di informazione e consultazione per il 90% dei sindacalisti sentiti dal sondaggio e il 61% ha dichiarato che si è provveduto alla creazione di gruppi di lavoro *ad hoc* all'interno delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze aziendali, con percentuali più alte non solo della Francia ma anche della Germania[404].

È opportuno precisare che la partecipazione dei lavoratori sul tema presenta molteplici dimensioni, che non si limitano all'obbligo del datore di lavoro di informare e consultare gli organi di rappresentanza dei lavoratori in merito all'introduzione di nuove tecnologie, dispositivi e strumenti digitali, cambiamenti nell'organizzazione della produzione e nelle strategie capaci di incidere sui livelli occupazionali in azienda e le condizioni di lavoro. Informazione e consultazione, infatti, andranno a lambire ambiti diversi, come, ad esempio, lo scambio di informazioni e la consultazione reciproca fra rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale o di gruppo nelle diverse sedi.

A questo proposito, la stessa ricerca dell'ETUC porta come esempio di mezzo per la condivisione di esperienze «Idea Diffusa», una piattaforma collaborativa online sviluppata dalla Cgil e nata nel 2017 con l'obiettivo di raccogliere e condividere informazioni, conoscenze e competenze sui diversi aspetti della digitalizzazione[405]. «Idea Diffusa» è stata lanciata con l'obiettivo di promuovere

---

Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative, Firenze University Press, 2018, p. 140.

[404] Il rapporto, dal titolo «Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori: l'opinione di sindacati, organismi di rappresentanza aziendali e lavoratori delle piattaforme digitali europei» e curato da Eckhard Voss e Hannah Riede, è stato pubblicato nel settembre 2018 e si basa sui risultati emersi dal sondaggio online sul tema "Digitalizzazione equa e partecipazione dei lavoratori" e altre attività legate al progetto "Workers Participation – A key to Fair Digitalisation" (VS/2014/0490.

[405] Il portale è animato dall' Ufficio Progetto Lavoro 4.0 della Cgil ed consultabile all'indirizzo https://www.ideadiffusa.it. All'iniziativa è collegato anche un inserto di informazione nel cui numero di aprile-maggio 2019 Mimmo Carrieri, nell'articolo «Il gioco dell'innovazione contrattata» spieha che «la carta principale che il sindacato intende giocare […] èquella che viene individuata e definita come 'contrattazione d'anticipo'. Legata quindi alla possibilità di intervenire nel processo di decisioni e prima che esso sia istruito attraverso la condivisione con le aziendede i principali passaggi, nella direzione di rendere perseguibili maggiori benefici per tutti. Si tratta di coprogettare ,progettare insieme 'tra' più

una migliore comprensione dell'impatto dell'Industria 4.0 sull'occupazione e sul lavoro, e preparare i sindacalisti operanti a livello aziendale a elaborare risposte efficaci volte a garantire una reale partecipazione dei lavoratori.

In Francia, i temi legati alla digitalizzazione sono stati oggetto di attenzione da parte dei sindacati soprattutto a partire dal marzo 2015 quando l'allora Ministro del Lavoro François Rebsamen chiede a Bruno Mettling, vicedirettore generale del dipartimento risorse umane di *Orange*, principale operatore del Paese nel settore delle telecomunicazioni, di esaminare la questione degli effetti del cambiamento digitale sul lavoro. Il «rapporto Mettling»[406] viene, quindi, elaborato da un *think tank* composto da quattro responsabili sindacali (rappresentanti di CFDT, CFE/CGC, CGT e FO) e dal direttore generale di MEDEF oltre che da esperti in diritto del lavoro e sociologia.

Lo studio, dopo aver illustrato quali saranno gli impatti di questa trasformazione[407], contiene delle raccomandazioni per governi e parti sociali per far viaggiare la quarta rivoluzione industriale nei giusti binari; tra i punti fondamentali ci sono quelli relativi alla formazione e alla riqualificazione professionale, alla parità uomo-donna, agli incentivi fiscali, agli investimenti in ricerca e sviluppo, alle nuove forme di lavoro e al diritto alla disconnessione. Proprio quest'ultima questione è sembrata quella da affrontare con più urgenza dal governo al punto che la loi Travail approvata pochi mesi dopo ho voluto prevedere un'apposita regolamentazione[408], stabilendo, in sintesi, che le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione debbano annualmente formare oggetto di contrattazione aziendale o che, in alternativa, esse siano stabilite unilateralmente dal datore di lavoro previa consultazione con il CE o i DP. La legge, però, non ha predisposto un accordo-tipo che potesse servire da modello

---

soggetti […]. Un approccio ambizioso che richiede alcuni presupposti, a cominciare da un management che sia disponibile alla condivisione del percorso».

[406] Il rapporto verrà intitolato «Transformation numérique et vie au travail» e consegnato al Ministro del Lavoro il 15 settembre 2015 ed è consultabile all'indirizzo http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ Rapport_Mettling_-Transformation_ numerique_vie_au_travail.pdf.

[407] Ne vengono individuati sei : 1) la diffusion massive de nouveaux outils de travail, 2) l'impact sur les métiers et les compétences, 3) l'impact sur l'organisation du travail, 4) l'impact sur le management, 5) de nouvelles formes de travail hors salariat, 6) l'environnement de travail des cadres.

[408] J.-E. RAY, Grande accélération et droit à la déconnexion, in DS, 2016, 11, pp. 912 ss.

né ha fornito una definizione del diritto alla disconnessione, lasciando ai partner sociali ampi margini di manovra in sede di negoziazione[409].

Al di là di questo singolo intervento che ne è seguito, l'utilità del rapporto Mettling è stata quella di aver funto da catalizzatore sul tema e ha spinto le organizzazioni sindacali ad approfondire le loro analisi sugli effetti dell'industria 4.0 sul mondo delle relazioni industriali.

Una delle principali confederazioni, CFDT, per esempio, ha condotto una ricerca in collaborazione con l'IRES (*Institut de recherches économiques et sociales*) che ha posto, innanzitutto, l'accento sulla necessità per i sindacati di fare propri gli strumenti messi a disposizione dalle nuove tecnologie per continuare a fare presa sui lavoratori coinvolti nei nuovi assetti produttivi grazie, in particolare, a servizi digitali che diventeranno complementari a quelli offerti in modo classico[410].

In un altro studio sul tema, FO ha enunciato quali saranno gli argomenti caldi su cui il legislatore sarà chiamato a dettare importanti riforme e su cui ogni sindacato sarà tenuto a prepararsi; tra questi ci sono la definizione delle frontiere tra vita professionale e vita familiare, gli strumenti di controllo, il telelavoro, la prevenzione dei rischi psico-sociali legati alle sempre più intense interazioni con strumenti tecnologici. Poiché molti di questi aspetti rientrano nella sfera della contrattazione aziendale, risulta evidente come la figura del DS, o chi per lui è responsabile delle negoziazioni a livello d'impresa, acquisirà un ruolo sempre più centrale.

Ricostruito così lo "stato dell'arte", è palese che le iniziative dei sindacati sia in Italia che in Francia in materia siano prevalentemente ancora in una fase di studio, ma in entrambi gli ordinamenti è ormai unanimemente riconosciuta

[409] O. CADIC, B. MASNOU, Négociation du «droit à la déconnexion». Mode d'emploi pour (bien) débrancher, La plume de l'alouette, Atlantes, été 2017, p. 3.

[410] Nel report curato da Marion Brusadelli e Rémy Caveng e intitolato «Nouvelles pratiques syndicales et usages des TIC» si può leggere : «la volonté d'avoir prise sur ces nouvelles configurations et de construire un rapport de force conséquent chez les salariés suppose […] de s'approprier le numérique et de s'en servir ; il s'agit donc ici de saisir la manière dont celui-ci s'articule avec le monde social. […] L'introduction des TIC dans les pratiques syndicales ne vient pas remplacer les pratiques traditionnelles de la CFDT auxquelles elles peuvent, en outre, donner un nouveau souffle. Elles se présentent plutôt comme complémentaires à ces dernières».

l'ineluttabilità di questo passaggio e l'imprescindibilità di un programma di rinnovamento che dovrebbe anche essere accompagnato da una maggiore attenzione dei governi sulle ripercussioni di questa rivoluzione sul mondo delle relazioni industriali, visto che finora gli interventi legislativi hanno, salvo qualche isolato provvedimento, trascurato questo aspetto e si sono focalizzati principalmente sulle cosiddette "norme-incentivo" come quelle previste dal «Piano nazionale Industria 4.0» in Italia e «Industrie du futur» in Francia.

Ai sindacati spetta, poi, il compito di controllare l'avanzata dell'Industria 4.0 attraverso strumenti e di monitoraggio sempre più a largo raggio. Tra le proposte più interessanti degli studiosi di diritto sindacale vi è quella della creazione di una piattaforma per lo scambio transnazionale in tempo reale di informazioni, tra le altre cose, sulle evoluzioni salariali delle filiali di multinazionali dislocate in diversi Stati, sulle negoziazioni in corso o sulle azioni collettive in preparazione. Questo portale consentirebbe, quindi, una sincronizzazione delle strategie di rivendicazione e potrebbe diventare un utile strumento ai rappresentanti sindacali aziendali nel corso delle procedure di informazione e consultazione e soprattutto di contrattazione aziendale[411].

Tessendo le fila del discorso, possiamo affermare con certezza che la quarta rivoluzione industriale porterà con sé disuguaglianze e criticità, diverse da quelle del passato, ma che si riveleranno altrettanto dure (dalle basse retribuzioni alle incertezze occupazionali). A ben vedere, tutto questo è materiale che può alimentare la domanda potenziale di rappresentanza dei sindacati, i quali, però, dovendosi relazionare con una materia che esige nuove soluzioni e che, in un certo senso, mette in discussione le certezze del passato, dovranno essere in grado di rinnovarsi per dare forma a nuove strategie.

[411] DEGRYSE, CHRISTOPHE, op. cit., p. 75.

BIBLIOGRAFIA

AA. VV., Comment négocier en entreprise après la loi Travail ?, Atlantes, 2017

AA.VV., L'information et la consultation du comité d'entreprise: Après la loi de sécurisation de l'emploi, Lamy, 2014

AA.VV., Rappresentanza, rappresentatività, sindacato in azienda ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi, Cedam, 2005

ALAIMO A., La nuova direttiva sui Comitati Aziendali Europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?, IN DRI n. 4/XIX, Giuffrè, 2009

ALIAS F., L'attuazione della direttiva n. 2002/14/CE: il quadro europeo e il caso italiano (nota a d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25) in DRI n. 3/XVII, Giuffrè, 2007

AUZERO G., DOCKÈS E., Droit du travail, Dalloz, 2018

BALLESTRERO M. V., Diritto sindacale, Giappichelli, 2012

BARBERA M., PERULLI A. (a cura di), Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali, Cedam, 2014

BAUDUIN B., La constitutionnalisation du droit du travail, étude d'une dynamique contemporaine, Cah. Cons. const., 2018, N°1-septembre 2018

BELLOCCHI P., Rappresentanza e diritti sindacali in azienda, in Dir. lav. rel. ind., 2011, 543

BÉROUD S., LE CROM J.-P., YON K., Représentativités syndicales représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction, Travail et Emploi, 2012

BIAGI M., Rappresentanza e democrazia in azienda. Profili di diritto sindacale comparato, Maggioli, 1995

BIAGI M., TIRABOSCHI M., Forms of Employee Representational Participation, in R. BLANPAIN (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2014

BLANPAIN R., Informazione e consultazione nell'impresa: ricognizione comparativa, in DLRI 2003

BLATMAN M., Le modifiche al Diritto del Lavoro dopo i decreti "Macron" di settembre e dicembre 2017, in Lavoro, Diritti, Europa n. 2/2018, Guerini Next, 2018

BLEDNIAK E., Le CSE et les nouvelles formes de représentation du personnel : entre dispositions obligatoires et enjeux de négociation , Editions de l'Atelier, 2018

BLEDNIAK E., Experts du CE et du CHSCT, Editions de l'Atelier, 2010

BODIN R., Les Lois Auroux dans les PME, La Documentation Française, 1987

BORENFREUND G., SOURIAC M. A., Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective, in DS, 2003

BOUVIER X., Gérer un comité d'entreprise, Nathan, 2008

CARINCI F. (a cura di), Contrattazione in deroga, Ipsoa, 2012

CARINCI F., Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III Stat. lav. al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014), in Id., a cura di, Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., Diritto del Lavoro. 1. Il diritto sindacale, Utet, 2018

CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C. (a cura di), Loi Travail: prima analisi e lettura, Adapt Labour Studies e-Book Series, 2016, n. 56

CELLA G. P., PROVASI G. (a cura di), Lavoro, sindacato, partecipazione. Scritti in onore di Guido Baglioni, Franco Angeli, 2001

CELLA G.P.,TREU T., Relazioni industriali e contrattazione collettiva, Il Mulino, 2009

CHENU D., FRANÇOIS G., BACH O., BRIVOIS D., «Loi n°2015-994 du 17/08/2015 relative au dialogue sociale» Les petites Affiches 2015 n° 238

CORSO F., Il diritto sindacale, Giappichelli, 2017

CORTI M., La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata, Vita e Pensiero, 2012

CORTI M., Le nuove frontiere della partecipazione in Francia, Bollettino ADAPT 10 dicembre 2013

COURET A., GAURIAU B., MINÉ M., Droit du travail, Sirey , 2013

DEVAUX E., La négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise, LesisNexis, 2016

EBBINGHAUS, BERNANRD & VISSER, JELLE, Trade Unions in Western Europe Since 1945, Macmillan, 2000

ETIENNOT A., ETIENNOT P., Le droit du travail en tableaux, Ellipses, 2017

FERRANTE V. , Tradizione e novità nella disciplina della partecipazione dei lavoratori: Francia e Italia a confronto, in RGL, 2003, I

FERRY-MACCARIO N., KLEINHEISTERKAMP J., LEGLART F., MEDIAD K., STOLOW N., Gestion juridique de l'entreprise, Pearson, 2006

FICARI L. (a cura di), Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori, Giuffrè, 2006

FRANÇOIS G., Ordonnances Macron - La part belle à la négociation, La Montagne Entreprendre, mai-juin 2018

GABRIELE A., I diritti sindacali in azienda, Giappichelli, 2017

GEARY J., Il sindacato trae effettivamente vantaggio dall'adozione di un modello partecipativo alla gestione dell'impresa?, in DRI n. 1/XIX, Giuffrè, 2009

GIUGNI (Autore), BELLARDI L. (a cura di), CURZIO P., (a cura di), LECCESE V. (a cura di), Diritto sindacale, Cacucci, 2014

ICHINO P., Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum, in Riv. it. dir. lav., 1996, I, 124

ICHINO P., Libertà e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, in Valori e principi del regime repubblicano, Laterza, 2006

JEAMMAUD A., Droit du travail, Dalloz, 2006

JOBERT A., Les nouveaux cadres du dialogue social, Peter Lang, 2008

KERBOURC'H J.Y., «La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015» JCP (S) 2015 n°41

KERBOURC'H J.Y., «La réforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical» JCP (S) 2016 n° 36

LAPALUS H., ANDRÉO E., FRANÇOIS G., Le syndicat dans l'entreprise, Liasons, 2013

LAULOM, SYLVAINE & DORSSEMONT, FILIP, Fundamental principles of EWC Directive 2009/38/EC, in JAGODZINSKI, ROMUALD (a cura di),

Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, ETUI, Brussels, 2015

LOKIEC P., Droit du travail, Tome II, Les relations collectives, Puf coll. Thémis, 2011

LOUFRANI Y., Droit du travail, Tome 2: Réglementation sociale de l'entreprise. Aspects négociés (Accords, conventions collectives et contrat de travail), Éditions EMS, 2014,

LUNARDON F. (a cura di), Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, Ipsoa, 2008

LUNARDON F., Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia, in Dir. lav. rel. ind., 2012

LYON-CAEN A., Le recenti evoluzioni del diritto francese delle relazioni industriali, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), Il nuovo mercato del lavoro, vol. III, Le relazioni industriali, Giappichelli, 2014

MAGNANI M., Diritto sindacale europeo e comparato, Giappichelli, 2017

MAGNANI M., Diritto sindacale, Giappichelli, 2016

MAGNANI M., La manovra di Ferragosto e il diritto del lavoro, in Cuore e Critica, 2011

MALCOLM, SARGEANT, Law on Age Discrimination in the EU, Kluwer Law International, 2007

MARESCA A., La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138, in Cuore e Critica, 2011

MARESCA A., Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. Lav.: connessioni e sconnessioni sistemiche, in AA.VV., La RSA dopo la sentenza della Corte Costituzionale 23 luglio 2013 n. 231, Adapt University Press, 2013

MAZZOTTA O., Diritto sindacale, Giappichelli, 2017

MENNITI IPPOLITO G., Il sindacato all'interno dell'impresa, in Id., Il ruolo del sindacato nel rapporto di lavoro individuale, Exeo, 2015

MUSSIER A., Les périmètres du droit du travail. Droit. Université de Lorraine, 2016.

NAZET-ALLOUCHE D., La loi du 8 août 2016 dite "loi travail : quelle réforme?, in Les Notes du Pôle n°29/2016, Open Edition, 2016

OJEDA AVILÉS A., La priorità legale del contratto aziendale. Un contesto mancante nel continente europeo, in DRI n. 2/XXIV, Giuffrè, 2014

OLIVEIRA E., MERLIER R., ZILBERMAN S., Les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003 : le motif économique prédominant, toujours et encore, in Premières informations, premières synthèses, n° 38.3, sept. 2005

PAPA V., Attività sindacale delle organizzazioni datoriali, Giappichelli, 2017

PAROLA A., Quando l'operaio diventa cittadino. Statuto dei lavoratori: una storia di diritti, Edizioni Lavori, 2017

PERSIANI M., Diritto sindacale, Cedam, 2015

PESSI R. (a cura di), Europa e concertazione: modelli a confronto, Cedam, 2009

PESSI R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, 2016

PESSI R., Rappresentanza e rappresentatività sindacale tra contrattazione collettiva e giurisprudenza costituzionale, in DRI n. 4/XXIII, Giuffrè, 2013

PETIT F., EMERAS M., La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008, Editions Mare et Martin, 2015.SKINE E., WOLMARK C., Droit du travail, Dalloz, 2019

RAY E., L'accord d'entreprise majoritaire, in DS, 2009

ROBIN-OLIVIER S., Manuel de droit européen du travail, Bruylant, 2016

ROCCELLA M., TREU T., Diritto del Lavoro dell'Unione Europea, Cedam, 2016

ROUILLEAULT H., Où va la démocratie sociale ? Diagnostic et propositions, Éditions de l'Atelier, 2010

SALGADO M. B., Droit des entreprises en difficulté, Bréal, 2007

SANTORO PASSARELLI G., Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico, Utet2014

SANTORO PASSARELLI G., La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori (nota a C. cost. 23 luglio 2013, n. 231), in DRI n. 4/XXIII, Giuffrè, 2013

SCARPELLI F., Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto, in DRI n. 3/XXIV, Giuffrè, 2014

SCHÖMANN I., CLAUWAERT S., WARNECK W., Information and consultation in the European Community Implementation report of Directive 2002/14/EC, ETUI-REHS, 2006

SOHIER J., Le syndicalisme en France, Vuibert, 2010

SOURIAC-ROTSCHILD M. A., Le contrôle de la légalité interne des conventions et accords collectifs, in DS, 1996

TRACOL M., Changer le travail pour changer la vie ? : Genèse des lois Auroux, 1981-1982, Editions L'Harmattan, 2009.

TREU T., La contrattazione collettiva in Europa, tendenze e problemi, in DRI n. 2/XXVIII, Giuffrè, 2018

TREU T., Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali, in QRS, 2011

VISSER J., Recent trends and persistent variations in Europe's industrial relations, EIRO, 2004

WEISS M., La partecipazione dei lavoratori nella Società Europea, in DRI n. 1/XIII, Giuffrè, 2013

WILLMANN C., Projet de loi d'habilitation, comme un air de Damien Hirst, in DS, 2017

ZANGARI G., Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, in Novissimo Digesto – Diritto comparato e comunitario", Utet, Milano, 1984

ZANOBETTI A., Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell'Unione europea, Giuffrè, 2011