

MAURIZIO RICCI
Prof. ord. dell'Università di Foggia

L'ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 GIUGNO 2011: UN'INVERSIONE DI TENDENZA NEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Le nuove regole sulla rappresentatività a livello nazionale e sulla democrazia sindacale. - 3. Gli assetti della contrattazione collettiva: contratto nazionale e aziendale. - 4. Il contratto aziendale con efficacia *erga omnes*. - 5. Le deroghe al ccnl - 6. Le c.d. clausole di tregua sindacale: brevi note. - 7. L'art. 8 della "manovra di feragosto". - 8. 21 settembre 2011: il giorno dell'orgoglio delle parti sociali.

1. - Nell'economia del lavoro si desiderano analizzare solo alcuni elementi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (in seguito: AI), senza esaminare analiticamente i differenti profili, giuridici e di relazioni industriali, relativi all'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, se non per soffermarsi in breve sulla postilla aggiunta allo stesso AI (21 settembre 2011) dopo l'intervento del legislatore.

Il primo dato che colpisce l'osservatore è che, nella data prima indicata, con una trattativa "lampo" e in maniera quasi inaspettata rispetto al recente passato, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo interconfederale sulle regole della rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva, salutato positivamente da più parti in dottrina ⁽¹⁾. L'AI, infatti, contiene indubbi elementi di novità dal punto di vista sia del "metodo", sia del "contenuto".

A prescindere dall'effettiva portata dell'AI, l'aspetto di maggior rilievo è rappresentato dalla ritrovata unità sindacale - vero e proprio « pilone portante dell'intero diritto sindacale *extra ordinem*, costruito e modellato nel vuoto costituzionale, promosso dal legislatore, benedetto dal giudice delle leggi » ⁽²⁾ - interrotta bruscamente dagli accordi quadro e interconfederale "separati" del 2009 ⁽³⁾, che avevano dato inizio a una stagione "burra-

⁽¹⁾ *Ex multis* tra i primi commenti: L. MARIUCCI, *Un buon accordo, finalmente!*, in *www.cgil.it*, 29 giugno 2011; T. TREU, *Editoriale, Una nuova era per i sindacati*, in *Europa*, 30 giugno 2011; R. PESSI, *Unità sindacale ed efficacia dei contratti collettivi*, in *www.cuore&critica.it*, 21 luglio 2011.

⁽²⁾ F. CARINCI, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 3, pag. 458.

⁽³⁾ Cfr. F. CARINCI, *Una dichiarazione d'intenti sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 177 e segg.; L. BELLARDI, *Regole del conflitto e conflitto delle regole. L'accordo separato sulla revisione del metodo contrattuale*, in D. CARRIERI, V. NASTASI (a cura di), *Spa-*

scosa” nelle relazioni sindacali del nostro Paese, di cui la “vertenza Fiat”⁽⁴⁾ può considerarsi l’emblema.

Sul versante delle relazioni industriali, l’improvvisa virata in senso unitario sul fronte sindacale – proprio quando sembrava quasi acquisito il postulato della “separatezza” – è da considerarsi il tratto “caratterizzante” di questo accordo.

Si segnala così la ripresa della contrattazione collettiva unitaria, a fronte di alcuni importanti accordi separati, non firmati dalla Cgil, manifestando un orientamento delle parti sociali a ricercare la coesione sociale per fronteggiare più efficacemente la grave situazione economica.

Forse non è casuale che si sia ripetuto lo stesso fenomeno già verificatosi con un precedente governo di centro-destra presieduto sempre da Berlusconi. Il riferimento è al patto per l’Italia (2002), dai contenuti sostanzialmente evanescenti, anch’esso non sottoscritto dalla Cgil. Tuttavia, sia alla fine di quella legislatura (2001/2006), sia in una fase avanzata di questa (2008/2013), a fronte di una sostanziale inazione del precedente governo, le stesse associazioni imprenditoriali e sindacali, pur favorevoli in un primo momento a firmare intese separate, hanno operato una rapida inversione di rotta, favorita anche da un riposizionamento della stessa Cgil.

D’altro canto, il testo, frutto di differenti visioni non facilmente riconducibili a unità, è pervaso di elementi criptici, quando non proprio contraddittori: uno su tutti l’incertezza sul rapporto integrativo e/o sostitutivo tra l’AI del 2011 e quelli precedenti (gli accordi del 2009 e il protocollo del 1993)⁽⁵⁾, in quanto su tale rapporto non vi è alcun riferimento nel testo e nemmeno nella premessa.

In ogni caso, le dinamiche delle relazioni industriali tornano a essere affidate a una pluralità di regole e di principi condivisi dalle parti sociali⁽⁶⁾.

Prima di analizzare il nuovo scenario delle relazioni industriali dopo l’AI, è opportuno sottolineare almeno due delle “cause” che hanno “cataliz-

zio e ruolo delle autonomie nella riforma della contrattazione pubblica, Bologna, 2009, pag. 171 e segg. e il mio, *L’accordo quadro e l’accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 353 e segg.

⁽⁴⁾ F. CARINGI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Milano, 2011; AA.VV., *Il caso FIAT: una crisi di sistema?*, in *Lav. Dir.*, 2, 2011.

⁽⁵⁾ Di difficoltà nel comporre il quadro regolativo di riferimento, in cui le singole clausole dell’AI 2011 si inseriscono, parla L. BELLARDI, *L’accordo del 28 giugno: cambia ancora la struttura della contrattazione?*, in *www.nelmerito.com*, 22 luglio 2011. A favore di un’abrogazione implicita, « seppur solo in parte » del protocollo del 1993 e degli accordi del 2009, cfr. M. MISCIONE, *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l’accordo interconfederale 28 giugno*, in *Lav. Giur.*, 2011, 7, pag. 653.

⁽⁶⁾ L. BELLARDI, *L’accordo del 28 giugno: cambia ancora la struttura della contrattazione?*, op. cit.

zato” la sua “genesi”: l’una da ricercarsi sul piano intersindacale, l’altra su un profilo più generale.

Quanto alla prima, l’AI nasce dall’esigenza di dare stabilità interna a due degli attori principali del nostro sistema di relazioni industriali, Confindustria e Cgil, « esposta l’una alla secessione della Fiat – l’equivalente di un settore strategico come l’auto – e l’altra alla radicalizzazione della Fiom » (7).

Quanto alla seconda, la grave crisi economico-sociale, che ha investito il mondo globalizzato e l’Italia, ha portato a uno “scatto di reni” delle parti sociali, la cui unità risponde positivamente all’imprescindibile esigenza di una nuova coesione sociale.

Proprio quest’ultima causa, pur con le dovute cautele sempre opportune nelle comparazioni, rinvia a un altro periodo di grave crisi economica, politica e istituzionale del nostro Paese, in cui le parti sociali hanno svolto un fondamentale ruolo per il suo superamento: i primi anni ’90 e lo sforzo per contrastare il peggioramento della congiuntura economica e raggiungere i requisiti per l’ingresso dell’Italia nella “moneta unica”. Allora, per centrare l’obiettivo, i governi dell’epoca e le parti sociali hanno stipulato due protocolli trilaterali: quello del 31 luglio 1992, con il congelamento della scala mobile e, soprattutto, quello del 23 luglio 1993 (8).

Oggi, per permettere all’Italia di allontanarsi dal baratro in cui inesorabilmente stava per cadere e innescare nel contempo un’inversione di marcia, le parti sociali – questa volta senza l’intervento dei pubblici poteri (forse, più impegnati a dividere, che a unire) – sono pervenute alla stipulazione dell’AI del 2011.

Ora, però, al netto dell’indiscussa valenza “politica” dell’AI, vanno sinteticamente posti in luce, senza pretesa di esaustività, i suoi principali tratti salienti. Dal punto di vista metodologico, l’analisi sarà condotta in riferimento al contenuto dell’AI, operando un raffronto con gli accordi separati del 2009, per verificare innovazioni e conferme.

2. – Una delle novità più importanti dell’AI 2011 riguarda il metodo di certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale (9). Per via pattizia si è introdotto ciò che nel lavoro pubblico privatizzato è sancito per legge: ponderazione, ef-

(7) F. CARINGI, *L’Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, op. cit., pag. 465.

(8) L. BELLARDI, *Concertazione e contrattazione*, Bari, 1999, pag. 57 e segg.; il mio, *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l’istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, 1, pag. 279 e segg. ed E. GHERA, *La concertazione sociale nell’esperienza italiana*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, I, pag. 115 e segg.

(9) Punto 1 dell’AI del 2011.

fettuata dal Cnel, tra dato elettorale (elezione rsu) e dato associativo (deleghe per contributi), al fine di escludere dal tavolo negoziale le organizzazioni sindacali al di sotto della soglia minima di iscritti (cinque per cento).

Al di là dell'immediata praticabilità di questo metodo, che richiede la partecipazione attiva di soggetti esterni alle parti sociali (Inps e Cnel) ⁽¹⁰⁾, nonché delle differenze "ontologiche" tra i settori privato e pubblico privatizzato ⁽¹¹⁾, appaiono subito anche le differenze: l'AI tace del tutto sulle modalità di validazione dei ccnl (non scongiurandosi affatto la possibilità di stipulare ccnl "separati") ⁽¹²⁾. Infatti, nel lavoro pubblico privatizzato gli accordi devono essere sottoscritti da sindacati che rappresentino il cinquantesimo per cento dei lavoratori del comparto o dell'area contrattuale, calcolato sulla media del dato associativo ed elettorale o, alternativamente, il sessanta per cento, tenuto conto del solo dato elettorale nel medesimo ambito ⁽¹³⁾.

La *ratio* della disposizione è sicuramente riconducibile alle vicende degli ultimi anni, contrassegnati dalla firma di accordi separati a livello nazionale e aziendale. L'intento delle tre confederazioni sindacali è stato quello di porre fine a un rapporto di conflittualità, che non solo le danneggia, ma coinvolge negativamente i lavoratori indebolendoli.

In quest'ottica vanno lette le clausole procedurali, talora discutibili, per la stipulazione degli accordi generali, dei rinnovi dei ccnl e degli accor-

⁽¹⁰⁾ Secondo F. SCARPELLI (*Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, 127, pag. 7), il dato dell'accordo resta dunque lacunoso e forse ambiguo, e di incerta applicazione», in quanto il coinvolgimento dell'Inps e del Cnel presupporrebbe «ovviamente l'adesione di tali istituzioni (se non proprio delle modifiche legislative o regolamentari)».

⁽¹¹⁾ Nell'evidenziare le profonde differenze tra i settori privato e pubblico privatizzato cfr. V. BAVARO (*Note sull'accordo interconfederale unitario*, in *www.ildiariodellavoro.it*, 5 luglio 2011), per il quale, a proposito del "perimetro categoriale" per la misurazione della rappresentatività, «nelle amministrazioni pubbliche il perimetro è netto e definito da accordi interconfederali rispetto al quale – questo è il punto – nessuna amministrazione può sottrarsi. Nel settore privato non può valere lo stesso principio perché è tutta da inventare la nozione di «categoria» e perché occorre fare i conti con la libertà contrattuale d'impresa. Si tratta di una questione complessa che sta sullo sfondo e che si continua a trascurare tenuto conto che solo un intervento legislativo costituzionale di attuazione dell'art. 39 Cost. potrebbe darne soluzione».

⁽¹²⁾ A paventare questa ipotesi, tutt'altro che peregrina, tra gli altri: G. ORLANDINI, *La CGIL firma l'accordo del 28 giugno. Cosa cambia su rappresentanza e efficacia dei contratti*, in *Diritti & lavoro flash*, 2011, 6; M. BARBIERI, *Tutti i pericoli (e le insidie) di un testo contraddittorio*, in *Il Manifesto*, 30 giugno 2011; F. CARINCI, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, op. cit., pag. 467; P. ALLEVA, *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*, in *www.dirittisocialie cittadinanza.org*, 4 luglio 2011; A. LASSANDARI, *La Cgil torna a firmare: gli accordi del 28 giugno*, in *www.nelmerito.com*, 15 luglio 2011; V. SPEZIALE, *La contrattazione collettiva dopo l'accordo del 28 giugno 2011*, in *www.nelmerito.com*, 29 luglio 2011.

⁽¹³⁾ Art. 43, co. 3, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

di aziendali. In merito ai primi, sono definite le differenti fasi: dalla presentazione unitaria della piattaforma sindacale da parte delle segreterie confederali alla discussione negli organismi direttivi interessati fino all'ipotesi di accordo approvata dagli organismi direttivi per la firma, previa consultazione certificata di lavoratori e pensionati. L'insieme delle clausole dovrebbe garantire una maggiore unità d'azione a favore delle tre organizzazioni sindacali, evitando la presentazione di piattaforme differenziate e una più incisiva partecipazione dei lavoratori rispetto alle scelte complessive di politica contrattuale.

Sostanzialmente simile è il percorso previsto per il rinnovo dei ccnl, basato sull'esigenza di coinvolgere i lavoratori (iscritti e non iscritti) nell'elaborare la piattaforma e approvare l'ipotesi di accordo con due importanti eccezioni.

La prima è rappresentata dall'autonoma scelta demandata alle diverse federazioni di categoria, competenti a decidere anche sulla disciplina delle rsu e sugli accordi di secondo livello, il che potrebbe comportare una sensibile e discutibile diversificazione delle normative adottate con un effetto quasi "a macchia di leopardo", al contrario della vigente normativa (unica per le rsu). Peraltro, un'intesa intersindacale, come quella in esame, non può modificare l'accordo interconfederale del 1993 sulle rsu; perciò, i regolamenti delle federazioni di categoria potranno solo precisarne meglio il contenuto.

La seconda differenza, la cui entità non è per ora ben valutabile alla luce della locuzione sostanzialmente indeterminata scelta, è relativa a possibili "momenti di verifica", non meglio specificati, ma solo nel caso di "rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti" ⁽¹⁴⁾.

Con la descritta espressione si tende a escludere la possibilità di richiedere l'effettuazione del *referendum* da parte di una consistente percentuale di lavoratori, eventualmente contrari alle scelte delle federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl e Uil, effettuazione pur prevista, invece, nello stesso accordo del 2011 in caso di dissenso rispetto a un contratto aziendale stipulato. Peraltro, con la norma prima indicata non si garantisce sicuramente l'effettuazione di un *referendum* nell'ipotesi di mancata condivisione di una delle tre federazioni di categoria avverso le scelte delle altre due.

⁽¹⁴⁾ Secondo A. LASSANDARI (*La Cgil torna a firmare: gli accordi del 28 giugno*, op. cit.), «la Cgil riesce in tal modo a piantare un seme (quello del coinvolgimento dei prestatori, con "momenti di verifica [...] in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti"). Se e come la pianta crescerà resta però da capire: in particolare nei settori, primo tra i quali il metalmeccanico, dove è presente un alto livello di conflitto (e per inciso sono già state introdotte in passato clausole del genere: senza troppe esitazioni però abbandonate nel 2009, da Fim-Cisl e Uilm-Uil)».

In ogni caso, nel settore privato, l'introduzione della misurazione della rappresentatività sottolinea una vistosa inversione di tendenza rispetto alla prassi del nostro ordinamento intersindacale: finora, infatti, la legittimazione a contrattare è sempre stata affidata al reciproco riconoscimento delle stesse parti sociali, secondo il principio di effettività. Con il nuovo metodo di misurazione della rappresentatività, invece, la legittimazione negoziale, seppure sancita solo per l'ammissione ai tavoli negoziali, è condizionata al possesso di un dato obiettivo (e misurato dalla rappresentatività), esterno alla valutazione dei contraenti ⁽¹⁵⁾.

3. – In merito agli assetti della contrattazione collettiva, anche alla luce dei contenuti dell'AI del 2011, permane la configurazione di un sistema fondato sulla presenza dei due livelli di contrattazione (nazionale di categoria e aziendale), mentre scompare il riferimento al livello territoriale (*infra*). In tal modo, infatti, si interviene chiaramente su un punto, anch'esso venuto alla ribalta nella vicenda Fiat, ovvero in merito alla possibilità di sostituire « il contratto collettivo nazionale (ccnl), presente nell'intero territorio nazionale, con contrattazioni aziendali o di gruppo o comunque speciali » ⁽¹⁶⁾.

Né si può trascurare l'apprezzamento delle parti sociali nei confronti del livello decentrato della contrattazione. Infatti, nella premessa, dopo l'inciso sul ruolo fondamentale spettante al ccnl (precisato nel corpo dell'AI con la funzione di "garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale") ⁽¹⁷⁾, si dichiara, quale obiettivo comune, quello di "favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello".

Per appurare quanto alle intenzioni dei soggetti stipulanti corrispondano effettive misure previste nell'accordo, è opportuno riportare fedelmente quanto si dice (e anche quanto si tace) nell'AI. Infatti, si stabilisce che "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge" ⁽¹⁸⁾. Già il fatto che le materie oggetto della contrattazione aziendale siano delegate, oltre che dal ccnl, anche dalla legge (in sostanziale continuità con le previsioni degli accordi del 2009) « implica la possibilità di un decentramento sregolato, per la possibile contraddizione tra le competenze rinviate dall'una e dall'altra fonte » ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁵⁾ F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione*, op. cit., pag. 8 e M. MISCIONE, *Regole certe su rappresentanze sindacali*, op. cit., pag. 654.

⁽¹⁶⁾ M. MISCIONE, *Regole certe su rappresentanze sindacali*, op. cit., pag. 655.

⁽¹⁷⁾ Punto 2 dell'AI del 2011.

⁽¹⁸⁾ Punto 3 dell'AI del 2011.

⁽¹⁹⁾ L. BELLARDI, *L'accordo del 28 giugno*, op. cit.

Nell'ottica di una maggiore chiarezza rispetto alle competenze della contrattazione aziendale, non è nemmeno di grande aiuto la scomparsa del principio del *ne bis in idem* ⁽²⁰⁾, il che, anche se in parte della dottrina si è discutibilmente affermato essere stato implicitamente racchiuso nel concetto di delega ⁽²¹⁾, rappresenta un indubbio "attacco" al ruolo "ordinatore" del ccnl. D'altro canto, però, senza una clausola generale di "non ripetibilità", il contratto aziendale può disciplinare materie già previste dal ccnl, modificandole solo *in melius*, in quanto per apportare deroghe peggiorative si dovranno attivare le già scarse procedure delle c.d. clausole d'uscita ⁽²²⁾ (*infra*).

In merito all'estensione della contrattazione di secondo livello, non può passare inosservata una lacuna dell'AI del 2011: la mancata previsione del livello territoriale in alternativa a quello aziendale ⁽²³⁾, livello territoriale sul quale da sempre la Confindustria ha mostrato di non essere favorevole. Se, da un lato, l'AI del 2011 attribuisce maggiori competenze alla contrattazione decentrata; da un altro, la mancata previsione del livello territoriale, anche alla luce del limitato numero di addetti nella netta maggioranza delle nostre imprese, riduce fortemente la possibilità di un'effettiva diffusione in un maggior numero di imprese ⁽²⁴⁾.

Sempre nell'ottica di una più ampia diffusione della contrattazione decentrata, ancora una volta sulla falsariga di un'equivalente previsione normativa degli accordi separati del 2009, che riprendeva solo con pochi mutamenti analoghe disposizioni del protocollo del 1993, nell'AI del 2011 le parti sociali confermano la necessità che il governo decida di "incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili" le misure tendenti a un'incentivazione fiscale e contributiva della retribuzione variabile, « considerata la vera e propria forza motrice della contrattazione aziendale » ⁽²⁵⁾.

⁽²⁰⁾ Presente, invece, negli Accordi Quadro e Interconfederale del 2009, rispettivamente ai punti II e 3.2.

⁽²¹⁾ T. TREU, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, 3, pag. 618. In senso opposto M. PERSIANI (*Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 3, pag. 452), per il quale l'espressione "in tutto o in parte" significherebbe che « le materie che sono state delegate dal contratto nazionale sono solo "in parte" le materie sulle quali può dettar disciplina la contrattazione collettiva aziendale, nel senso che può disciplinare anche altre materie. Quell'espressione, infatti, a ben vedere, non avrebbe senso se le parti dell'accordo interconfederale, nonostante l'apertura dimostrata nelle premesse, avessero voluto limitare la competenza della contrattazione aziendale esclusivamente alle materie che fossero state oggetto di specifica delega da parte del contratto nazionale ».

⁽²²⁾ Cfr. punto 7 dell'AI del 2011.

⁽²³⁾ L. BELLARDI, *L'accordo del 28 giugno*, op. cit.

⁽²⁴⁾ Favorevole a valorizzare il ruolo della contrattazione territoriale, D. GAROFALO, *Gli accordi territoriali di secondo livello*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, in corso di stampa, pag. 23 e segg.

⁽²⁵⁾ Punto 8 dell'AI del 2011, sul quale v. F. CARINCI, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, op. cit., pag. 478.

Pare scontato affermare che l'effettiva applicazione della norma in esame potrà essere fortemente condizionata, in senso negativo, dalla crisi del nostro sistema economico. Più in generale, analizzando le norme nel loro complesso, si è persa un'altra occasione di favorire l'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello (nel caso di specie, nell'AI del 2012, di quella aziendale).

4. – Uno degli obiettivi indicati dalle parti nella premessa, oltre a “dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva”, è soprattutto quello di “promuoverne l'effettività e garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori”. In questo senso nell'AI si affronta direttamente il problema dell'efficacia dei contratti collettivi aziendali, sancendone l'efficacia “per tutto il personale in forza”, previo esperimento delle procedure ivi previste ⁽²⁶⁾.

Prima di analizzare tali procedure, è opportuno precisare che si parla di “efficacia generale” non in senso strettamente giuridico, ma nell'ambito dell'ordinamento intersindacale, in virtù della mancata emanazione della legge attuativa dell'art. 39 Cost. ⁽²⁷⁾. Il che significa che i lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti potranno rifiutare l'applicazione degli accordi, anche se firmati in base alle nuove regole ⁽²⁸⁾. Al contrario, la pretesa delle parti sociali che un accordo contrattuale possa avere efficacia giuridica generale, vincolante per tutti, secondo un'icastica immagine, ricorderebbe « la prodezza, che riuscì solo al Barone di Munchausen, di tenersi a galla sulla superficie di un lago tirandosi per i capelli con il proprio braccio » ⁽²⁹⁾.

In merito alle procedure per la stipulazione dei contratti aziendali, le parti sociali hanno attribuito l'efficacia prima indicata, previo l'avverarsi di specifiche condizioni ⁽³⁰⁾: l'approvazione da parte della maggioranza dei componenti delle rsu (elette secondo le regole interconfederali vigenti) ⁽³¹⁾ oppure l'approvazione da parte di rsa, di cui all'art. 19 St. lav., che, singolarmente o insieme con altre, detengono la maggioranza delle

⁽²⁶⁾ Cfr. punti 4 e 5 dell'AI del 2011.

⁽²⁷⁾ V. BAVARO, *Note sull'accordo interconfederale unitario*, op. cit. e F. CARINCI, *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, op. cit., pag. 470, secondo il quale, però, « non è affatto da escludere che, domani, una dottrina, ma soprattutto una giurisprudenza, tentata dal “premiare” una autonomia collettiva rivelatasi matura, possa farla propria, dotandola di quella efficacia di cui è attualmente sprovvista ».

⁽²⁸⁾ G. ORLANDINI, *La CGIL firma l'accordo del 28 giugno. Cosa cambia su rappresentanza e efficacia dei contratti*, op. cit.

⁽²⁹⁾ P. ALLEVA, *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*, op. cit.

⁽³⁰⁾ Punti 4 e 5 dell'AI del 2011.

⁽³¹⁾ Punto 4 dell'AI del 2011.

deleghe sindacali conferite dai lavoratori nell'azienda nell'anno precedente.

Poiché le rsa potrebbero esprimersi con maggioranze non sempre calcolabili a priori a causa della riconducibilità del tetto del cinquanta per cento più uno delle deleghe al rapporto lavoratori/sindacalizzati, non è certo casuale in questo caso il possibile ricorso referendario, forse per colmare il deficit di democraticità, insito nelle stesse rsa, rispetto alle rsu. Con l'accordo in esame si sono così disciplinati i requisiti soggettivi per la sua richiesta (una delle tre organizzazioni firmatarie dell'accordo oppure almeno il trenta per cento dei lavoratori dell'impresa dove è stato stipulato il contratto aziendale) e le condizioni per la validità della consultazione (la partecipazione della maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto e la maggioranza semplice dei votanti) ⁽³²⁾.

Il procedimento, di cui al punto 4 (approvazione dalla maggioranza dei componenti delle rsu), modifica l'AI sulle rsu del 1993 per la legittimazione negoziale. Tale accordo, infatti, non forniva precise indicazioni sulle modalità di formazione della volontà unitaria della delegazione trattante, dovendosi, talvolta, ricorrere alla giurisprudenza ⁽³³⁾.

A differenza dell'accordo del 1993, non è più affermato il ruolo negoziale dei sindacati territoriali, tranne nel caso di attivazione delle c.d. clausole di uscita; perciò, oggi, sarebbe sufficiente la sola volontà maggioritaria delle rsu per rendere il contratto aziendale efficace e vincolante per tutte le componenti sindacali delle stesse rsu ⁽³⁴⁾. In questo modo se ne sottolinea il carattere unitario e collegiale, ponendo l'accento sulla natura di tipo elettivo anziché associativo, « per emancipare i componenti delle rsu dal vincolo con le associazioni sindacali nelle cui liste sono eletti » ⁽³⁵⁾.

Sempre a proposito delle rsu, si deve tener conto della già indicata clausola allegata all'AI del 2011, secondo cui «le categorie definiranno [...] regole e criteri per le elezioni delle rsu e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di secondo livello». Si tratta di una decisione rilevante dal punto di vista dell'unità del sistema, poiché non v'è più un'unica regolazione interconfederale ma si va in direzione di una possibile differenziazione regolativa fra le diverse categorie. A scontrarsi con tale previsione, però, è la formulazione di un'altra norma in cui, al contrario, si richiamano le rsu «elette secondo le regole interconfederali vigen-

⁽³²⁾ Punto 5 dell'AI del 2011.

⁽³³⁾ F. SANTINI, *Le rappresentanze sindacali unitarie del settore privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 2, pag. 425 e segg.

⁽³⁴⁾ F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno*, op. cit., pagg. 12-13.

⁽³⁵⁾ V. BAVARO, *Note sull'accordo interconfederale unitario*, op. cit.

ti”⁽³⁶⁾, cioè quelle del 1993. Quindi, se, da una parte, sembra volersi confermare il sistema prefigurato nel 1993; da un’altra, si rinvia a nuove regolazioni di categoria. Una possibile spiegazione di tale “aporia” può essere fornita per « dare un senso »⁽³⁷⁾ alla disdetta all’AI del 1993 da parte della Uil.

Il procedimento, di cui al punto 5, è da segnalare quale una delle novità più importanti dell’AI del 2011. Infatti, si disciplinano le modalità di determinazione del consenso sui contratti aziendali firmati da rsa (*ex art. 19 St. lav.*), attribuendo a tali soggetti la “legittimazione” a contrattare dopo che, per quasi un ventennio, il sistema si è strutturato intorno alle rsu. La clausola regola perciò un istituto che la legge si limita a disciplinare solo nella discussa determinazione dei criteri per la loro costituzione. Permette, poi, di regolamentare la formazione del consenso sui contratti firmati dalle rsa, andando a regolamentare la prassi negoziale anche nelle imprese in cui il passaggio dalle rsa alle rsu non si è mai realizzato (p. es., nella categoria del credito).

D’altro canto, però, non si può dire che, finora, l’art. 19 St. lav. non sia stato disciplinato, dal momento che l’accordo interconfederale del 1993 sulle rsu è stato espressamente finalizzato a riempire di contenuti proprio l’art. 19, con la precisa opzione di misurare effettivamente il grado di rappresentatività delle associazioni sindacali legittimate a costituire le rsa. Una tale considerazione porta a spostare il centro del problema alla verifica degli indici di rappresentatività che consentono di costituire una rsa *ex art. 19 St. lav.*, rimasto profondamente modificato dopo il *referendum* del 1995⁽³⁸⁾.

Degna di nota è la forma prescelta per il *referendum*⁽³⁹⁾: un *referendum* abrogativo e non di acquisizione del consenso “a partita chiusa”, come nella vicenda Fiat. Infatti, secondo le confederazioni sindacali, il *referendum* va utilizzato in maniera consapevole in opposizione al contenuto di un contratto collettivo e non in chiave “plebiscitaria”⁽⁴⁰⁾.

La soluzione adottata sembra riflettere un compromesso tra le diverse opzioni sindacali: tra chi ha espresso un orientamento più favorevole alla scelta referendaria (Cgil) e chi, invece, da sempre ha nutrito sostanziali riserve nei confronti del ricorso a tale strumento di democrazia diretta (Cisl).

⁽³⁶⁾ Punto 4 dell’AI del 2011.

⁽³⁷⁾ V. BAVARO, *Note sull’accordo interconfederale unitario*, op. cit.

⁽³⁸⁾ Sui problemi di legittimità costituzionale sia consentito rinviare al mio *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Bari, 1999, pag. 229 e segg.

⁽³⁹⁾ Punto 7 dell’AI del 2011.

⁽⁴⁰⁾ In tal senso G. DE SIMONE, *Lo spazio e il ruolo del voto, tra elezioni e plebisciti. Lezioni dal caso Fiat*, in *Lav. Dir.*, 2011, 2, pag. 287 e segg. e L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l’accordo*, in *Lav. Dir.*, 2011, 3, pag. 457 e segg.

5. – Confermando sostanzialmente il modello contrattuale delle intese separate del 2009, nell'AI del 2011 si prevedono le c.d. clausole di uscita dal contratto nazionale.

In una norma ⁽⁴¹⁾, riprendendo una analoga ⁽⁴²⁾ dell'AI del 2009, si stabilisce che i contratti collettivi aziendali possano definire, anche in via sperimentale e temporanea (quindi, anche per sempre), specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi ccnl. Inoltre, sempre nell'accordo, si stabilisce che, se non previste e in attesa di un intervento regolativo dei successivi rinnovi dei ccnl, con una clausola di uscita immediatamente efficace, i contratti collettivi aziendali possano definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa.

Quanto ai requisiti per attivare le clausole di uscita, sono state inserite condizioni molto "ampie" (situazioni di crisi aziendali o favorire significativi investimenti produttivi): il tutto previa stipulazione di un'intesa con i sindacati confederali territoriali. Si conferma così la notevole discrezionalità per la negoziazione in deroga, trattandosi di previsioni normative quanto mai generiche, forse fin troppo ampiamente utilizzabili, tanto è vero che si può riproporre quanto si è già sostenuto in riferimento al precedente accordo del 2009: la derogabilità della disciplina contrattuale nazionale potrebbe diventare la *condicio sine qua non* per consentire, in questo caso, la stipulazione di contratti aziendali (nel 2009, invece, territoriali) ⁽⁴³⁾.

Il secondo requisito, in particolare, merita due precisazioni derivanti dalla comparazione sempre con la speculare clausola di uscita prevista nell'AI del 2009. Si può sostenere che l'intesa implichi l'unanimità dei sindacati territoriali; ma si deve anche ammettere che l'intesa unitaria dei sindacati sarebbe identica alla condizione già prevista dall'AI del 2009 che, anzi, attribuiva maggiore peso ai sindacati territoriali che, oltre a siglare un'intesa con le rappresentanze aziendali, avrebbero dovuto accordarsi a livello territoriale per introdurre una clausola di deroga al contratto nazionale. Non solo, ma l'AI del 2009 sottoponeva comunque l'accordo all'approvazione dei sindacati nazionali, seppur nulla diceva in merito alle modalità di composizione di eventuali dissensi.

⁽⁴¹⁾ Punto 7 dell'AI del 2011.

⁽⁴²⁾ Punto 5 dell'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009.

⁽⁴³⁾ Cfr. il mio *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009*, op. cit., pag. 369.

Quindi, la questione della modalità di gestione del dissenso fra sindacati sull'opportunità di inserire o no una clausola di deroga è quanto meno controversa, anche perché non sono previste regole di governo del dissenso fra le associazioni sindacali territoriali.

Infine, va fatta un'ultima osservazione in merito alle finalità perseguite dalle intese aziendali in deroga. Mentre l'AI del 2009 stabiliva che il contratto nazionale dovesse indicare i "parametri oggettivi" ⁽⁴⁴⁾ in base ai quali adottare le deroghe, l'AI del 2011 si limita a specificare solo la finalità ("assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi"): con operazione molto discutibile, si "promuovono", perciò, a parametri oggettivi le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, rispetto alle quali le organizzazioni sindacali non dispongono di particolari elementi di conoscenza.

6. – Nell'AI del 2011 viene affrontato un nodo, anch'esso affiorato nella nota vicenda Fiat ⁽⁴⁵⁾, molto discusso in dottrina. Si prevede, infatti, che le c.d. clausole di tregua sindacale abbiano "effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione delle Confederazioni sindacali del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori" ⁽⁴⁶⁾.

Non è mancato chi, rispetto alla precisazione circa la loro efficacia vincolante nei soli confronti dei sindacati, abbia rilevato come si tratti di « una clausola che precisa qualcosa già assodato », nel senso che le clausole di tregua impegnano solo le organizzazioni sindacali firmatarie ma non quelle aziendali, né tanto meno i singoli lavoratori, « liberi di scioperare in coalizione occasionale o per adesione allo sciopero proclamato da un sindacato non firmatario la clausola di tregua » ⁽⁴⁷⁾.

Proprio l'eco provocato dalla vicenda Fiat, in cui si sono previste clausole di c.d. responsabilità individuale, interpretate da parte della dottrina nel senso della legittimità della disposizione per via contrattuale del diritto di sciopero in capo ai singoli, ha indotto le parti a ribadire quello che dottrina e giurisprudenza dominante affermano da sempre: ovvero che le clausole di tregua impegnano esclusivamente i sindacati

⁽⁴⁴⁾ Quali "l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti". Così il punto 5.1 dell'AI del 2009.

⁽⁴⁵⁾ M.V. BALLESTRERO, *Astuzie e ingenuità di una clausola singolare*, in *Lav. Dir.*, 2011, 2, pag. 269 e segg.

⁽⁴⁶⁾ Punto 6 dell'AI del 2011

⁽⁴⁷⁾ V. BAVARO, *Note sull'accordo interconfederale unitario*, op. cit.

stipulanti e non i singoli lavoratori ⁽⁴⁸⁾. Detto in altri termini e solo per brevità espositiva, le clausole di tregua sindacale non possono disporre del diritto di sciopero (art. 40 Cost.), in quanto si tratta di un diritto individuale ad esercizio collettivo ⁽⁴⁹⁾.

Nel complesso, il contenuto delle clausole in esame è valutabile più sul piano politico che giuridico, a causa sia della mancata previsione di un apparato sanzionatorio in caso di sua violazione, sia della difficoltà di produrre effetti normativi diretti sulle rappresentanze e sulle strutture sindacali, anche aderenti alle confederazioni firmatarie dell'intesa, trattandosi di clausole contenute in un accordo interconfederale.

7. – A “minare” il già precario equilibrio raggiunto dalle parti sociali con l'AI del 2011 è intervenuto il Governo che, nella c.d. manovra correttiva di ferragosto ⁽⁵⁰⁾, ha inserito una norma (art. 8), rubricata “*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*”, per effetto della quale « con i contratti collettivi aziendali o territoriali si potrebbe derogare l'intero diritto del lavoro » ⁽⁵¹⁾.

A prescindere dal neologismo creato per definire la contrattazione di secondo livello, di cui non si avvertiva alcuna necessità, l'illegittimità costituzionale della norma appare evidente sotto molteplici profili, specie in riferimento agli articoli 3 e 39 Cost. La legge ordinaria, infatti, non può attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti aziendali, se non attraverso i criteri previsti dalla seconda parte dell'art. 39. Né pare ammissibile che, sempre con legge ordinaria, si possa disporre in materia di efficacia dei contratti collettivi ⁽⁵²⁾: con questa norma, infatti, si va nel senso opposto. Peraltro, sarebbe fortemente compressa la categoria dell'inderogabilità con un sensibile ridimensionamento dei diritti dei lavoratori; inderogabilità non posta in discussione nemmeno nei periodi storici, caratterizza-

⁽⁴⁸⁾ M. PERSIANI, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, op. cit., pag. 456; L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l'accordo*, op. cit., pag. 458 e G. ORLANDINI, *La CGIL firma l'accordo del 28 giugno*, op. cit.

⁽⁴⁹⁾ Per una critica di alcune tesi, volte a mettere in discussione la tesi della titolarità individuale del diritto di sciopero, cfr. F. CARINGI, *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 3, pag. 423 e segg.

⁽⁵⁰⁾ D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni nella legge 14 settembre 2011, n. 148.

⁽⁵¹⁾ L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l'accordo*, op. cit., pag. 459.

⁽⁵²⁾ F. CARINGI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 133, pag. 43 e segg.; M. RUSCIANO, *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in *www.eguaglianzaeliberata.org*, 8 settembre 2011; L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l'accordo*, op. cit., pag. 459 e segg.; G. FERRARO, *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 138, pag. 31.

ti da scarsa effettività nella tutela dei prestatori di lavoro (p.es., negli anni '50).

Legittimate a stipulare i contratti collettivi aziendali o territoriali sarebbero le "associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale" ovvero le "loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale 28 giugno 2011". Tali contratti esplicherebbero la loro efficacia "nei confronti di tutti i lavoratori interessati", a condizione di essere sottoscritti "sulla base di un criterio maggioritario".

Inoltre, dalla norma in esame ⁽⁵³⁾, si evince che le "specifiche intese", previste dai contratti aziendali o territoriali, stipulati secondo quanto previsto al primo comma, a fronte di una vera e propria "clausola in bianco" ⁽⁵⁴⁾, potrebbero regolare, "anche in deroga alle disposizioni di legge", un elenco tanto vasto di materie ⁽⁵⁵⁾ da abbracciare in sostanza quasi l'intero diritto del lavoro. Si attribuisce, in tal modo, ai contratti aziendali o territoriali, fortemente condizionati da dinamiche particolaristiche ⁽⁵⁶⁾, lo *ius vitae ac necis* sulle condizioni essenziali della prestazione di lavoro.

Da notare, poi, come il legislatore in sede di conversione si sia affrettato ad aggiungere (forse nella consapevolezza di aver già ampiamente travalicato consolidati argini) una precisazione (una vera e propria "superfetazione") riguardante i limiti alla derogabilità, ovvero "il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro" ⁽⁵⁷⁾. Pare opportuno segnalare in proposito che nel primo caso si parla di rispetto delle norme costituzionali; negli altri, invece, di rispetto non delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro, ma solo dei vincoli di tali fonti normative.

Infine, non si può non rilevare l'abnormità, anche sul piano della legittimità costituzionale, di un intervento retroattivo del legislatore sui proble-

⁽⁵³⁾ Art. 8, co. 2 e 2-bis, legge n. 148 del 2011.

⁽⁵⁴⁾ Le intese, infatti, sono finalizzate "alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività".

⁽⁵⁵⁾ A titolo esemplificativo, le materie riguardano, tra l'altro, impianti audiovisivi, introduzione di nuove tecnologie, mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale, contratti a termine, contratti a orario ridotto, disciplina del rapporto di lavoro, modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, conseguenze del recesso del rapporto di lavoro.

⁽⁵⁶⁾ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 132, pag. 27.

⁽⁵⁷⁾ Art. 8, co. 2-bis, legge n. 148 del 2011.

mi giuridici sollevati dagli accordi Fiat ⁽⁵⁸⁾. Infatti, si stabilisce che le disposizioni contenute nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti prima dell'AI del 2011, siano efficaci per tutto il personale delle unità produttive cui si riferisce, a condizione di essere stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori ⁽⁵⁹⁾. Una vera e propria norma "ad aziendam", riferita "agli accordi Fiat, cui il Governo ha voluto dare un *imprimatur*, nonostante il fatto che (o proprio perché) l'accordo del 28 giugno aveva evitato di occuparsene" ⁽⁶⁰⁾. Senza contare che, allo scopo di favorire una singola impresa, si è introdotta una disposizione che, oltre a essere disorganica, potrebbe sollevare una pluralità di problemi e di contenziosi in altre imprese, nell'ipotesi in cui il contratto aziendale non sia stato approvato "con votazione a maggioranza dei lavoratori" ⁽⁶¹⁾.

8. – L'intervento "a gamba tesa" del Governo in materia di relazioni industriali non poteva non destare preoccupazioni tra le parti sociali e, in particolar modo, tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali, anche se con sfumature diverse, hanno criticato il mantenimento dell'art. 8 in sede di conversione del D.L. n. 138 del 2011.

A ogni modo, è da registrarsi come le parti sociali si siano orientate a disattendere, almeno per il momento, l'applicazione del contenuto dell'art. 8. Infatti, il 21 settembre 2011, in sede di ratifica dell'AI del 2011, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, hanno aggiunto una postilla in cui si è concordato che

⁽⁵⁸⁾ Criticano l'introduzione di una norma retroattiva A. PERULLI, V. SPEZIALE (*L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, op. cit., pagg. 55-56), per i quali, secondo la giurisprudenza costituzionale, sebbene l'irretroattività della legge sia regola costituzionalizzata solo nel diritto penale, negli altri settori giuridici la norma retroattiva deve trovare « adeguate giustificazioni sul piano della ragionevolezza e non si (deve porre) in contrasto con altri valori e interessi costituzionalmente protetti (in nota Corte cost. 11 giugno 1999, n. 229, *Foro It.*, 1999, I, col. 2145), tra i quali si annovera il legittimo affidamento del cittadino nella sicurezza giuridica (in nota Corte cost. 26 luglio 1995, n. 390 e 4 novembre 1999, n. 416) ». Sulla norma in esame sostengono come vi sia in primo luogo « la violazione del principio della certezza giuridica dei rapporti, perché non esiste alcun interesse pubblico o di rilievo costituzionale che possa legittimare la volontà di rendere *ex post* validi accordi sindacali con efficacia generale (anzi qui vi è la chiara finalità di soddisfare l'interesse privato di una società, anche se molto importante come la Fiat!) », in più la « retroattività lede l'art. 39 Cost., poiché "espropria" completamente i contenuti della contrattazione collettiva, togliendo valore, sul punto, alla scelta fatta dalle parti di non regolare il "caso Fiat" con l'accordo del 28 giugno 2011 ».

⁽⁵⁹⁾ Art. 8, co. 3, legge n. 148 del 2011.

⁽⁶⁰⁾ F. SCARPELLI, *La norma Sacconi nella manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in *www.nelmerito.com*, 9 settembre 2011.

⁽⁶¹⁾ F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno*, op. cit., pagg. 15-16.

“le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti”.

In un periodo storico, bisognoso di forte coesione sociale per la gravità della crisi economica, si è fornita perciò un'efficace risposta a un intervento legislativo frettoloso, non richiesto, invasivo nei confronti delle autonome scelte delle parti sociali, peraltro fortemente discontinuo rispetto alla consolidata prassi del nostro sistema di relazioni industriali dopo il secondo dopoguerra, tranne sporadiche eccezioni.