

PREFAZIONE I EDIZIONE

Il cd. diritto sindacale, una delle partizioni in cui si articola tradizionalmente il diritto del lavoro, e nella quale, anzi, per molti si racchiude il *proprium* della disciplina, è una materia difficile da padroneggiare. E non solo perché tuttora le sue basi costituiscono il prodotto creativo della elaborazione dottrinale e giurisprudenziale; ma anche perché, in questo tessuto di fondo di “diritto senza norme”, o di diritto “con alto tasso di norme implicite”, si vanno sempre più spesso inserendo interventi legislativi, taluni di carattere strutturale, che necessitano di essere sistematizzati.

Il presente volume riproduce l'impostazione delle lezioni di diritto sindacale, svolte prima nell'Università di Torino e poi nell'Università di Pavia: dunque, esso contiene l'esposizione, non di tutto ciò che si può trovare nel diritto sindacale, ma dei temi ritenuti più importanti per la comprensione dello stato attuale della disciplina.

La prospettiva storica, utile e sempre affascinante, è presente, ma limitata a questa finalizzazione. Per ogni tema si è cercato di fornire un tentativo di analisi il più “oggettiva” possibile, prospettando di volta in volta le diverse soluzioni presenti nel dibattito. E ciò senza rinunciare ad illustrare la propria opinione di fondo.

L'apparato bibliografico è stato ridotto al minimo indispensabile, in considerazione del carattere manualistico dell'opera. Le note bibliografiche poste al termine di ogni capitolo consentono comunque al lettore, sia di risalire alle fonti di informazione, sia di approfondire autonomamente i caratteri del dialogo tra dottrina e giurisprudenza.

Pavia, 11 gennaio 2013

CAPITOLO PRIMO

INTRODUZIONE AL DIRITTO SINDACALE

SOMMARIO: 1. Nascita ed oggetto del diritto del lavoro. – 2. Diritto del lavoro e diritto sindacale. Le partizioni della materia. – 3. Le fonti di disciplina dei rapporti di lavoro. – 4. Conclusioni.

1. Nascita ed oggetto del diritto del lavoro.

Il diritto del lavoro è una materia relativamente nuova, se comparata con altre tradizionali discipline giuridiche, frutto dell'esperienza giuridica contemporanea. Esso è nato tra la fine dell'ottocento e l'inizio del secolo scorso con l'industrializzazione e il sorgere della cd. questione sociale.

L'industrializzazione e la nascita della questione sociale

Con un andamento diseguale nei diversi Paesi europei, si è formata una disciplina speciale – separata dal diritto civile – che regolava i rapporti di lavoro subordinato, tendendo così a rispondere alla menzionata questione sociale.

Il richiamo all'industrializzazione – come momento di riferimento per la nascita del diritto del lavoro – fa subito capire come sia diverso, o tenda ad essere diverso, il diritto del lavoro attuale, calato in un differente contesto economico-sociale.

Siamo in un'epoca denominata *post-fordista*, caratterizzata dalla perdita di centralità dell'industria manifatturiera e dalla prevalenza del settore dei servizi. Inoltre, siamo in un'epoca caratterizzata dal fenomeno della *globalizzazione* o interdipendenza planetaria dell'economia (secondo l'incisiva definizione usata dall'Enciclica *Caritas in veritate*), con un'accentuata mobilità delle merci e delle imprese: basti pensare ai fenomeni di delocalizzazione e a quanto essi comportino per il diritto del lavoro e, di conseguenza, per il diritto sindacale.

Il diritto del lavoro attuale

L'oggetto
del diritto
del lavoro

Tradizionalmente, il diritto del lavoro ha sempre riguardato i rapporti di lavoro subordinato, come definiti dall'art. 2094 c.c.

Rispetto alla tradizionale impostazione del diritto del lavoro si sono però verificati fenomeni nuovi, che attengono alla tipologia di rapporti di lavoro, e che finiscono per investire lo stesso oggetto della materia.

Da un parte, vi è stata una proliferazione, assecondata dall'ordinamento, di tipologie di lavoro subordinato: la categoria "lavoro subordinato" non è più monolitica (come quando ospitava essenzialmente il rapporto a tempo pieno ed indeterminato, la figura socialtipica di riferimento del legislatore), ma è articolata al suo interno in figure contrattuali diverse (lavoro a tempo parziale, somministrato, a termine, ripartito, intermittente, ecc.), che pongono, dal punto di vista interpretativo, problemi di adattamento della normativa generale; dal punto di vista sistematico, problemi di sistemazione concettuale.

Dall'altra parte, vi è stata la diffusione di forme di lavoro autonomo che presentano forti assonanze con il lavoro subordinato. Si pensi ai rapporti di collaborazione coordinata, continuativa e prevalentemente personale, che, proprio per questo motivo, sono divenuti oggetto di regolazione legislativa (con una *escalation* normativa culminata, dapprima, nel d.lgvo 10 settembre 2003, n. 276 e, da ultimo, nella l. 28 giugno 2012, n. 92 e nel d.lgvo 15 giugno 2015, n. 81).

Frammenta-
zione ed
estensione
dell'oggetto
del diritto
del lavoro

Da tali considerazioni emerge che l'oggetto del diritto del lavoro, da un canto, si è, in un certo senso, frammentato; dall'altro, si è ampliato, nel senso di riguardare anche i rapporti di lavoro autonomo, essendo stati estesi ad alcuni di essi spezzoni di disciplina generale conformata su quella tipica del lavoro subordinato.

Questa diversificazione delle forme di lavoro, sviluppatasi nella realtà e riconosciuta dall'ordinamento, ha fatto sì che si sia profilata ed affermata una diversa lettura delle norme costituzionali attinenti al *lavoro*, che precedentemente si riteneva riguardassero solo il *lavoro subordinato*.

Il perimetro del diritto del lavoro è in realtà segnato dalle norme costituzionali che lo contengono: a parte l'art. 1 (che proclama che "l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro"), gli artt. 4 (sul diritto al lavoro), 35 (sulla tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni), 36 (sulla retribuzione proporzionata e suffi-

ciente), 37 (sulla parità uomo-donna e sulla tutela dei minori), 38, 2° co. (sulla previdenza sociale), 39 (sulla libertà sindacale), 40 (sul diritto di sciopero), 46 (sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle imprese), 99 (sulla costituzione del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro). Ma dovrebbero essere ricordati, in quanto riferibili pure al lavoratore come cittadino, i principi di cui agli artt. 2, 3, 2° co., 38, 1° co., 41, 2° co.

In passato, nella norma base di tutela del lavoro (art. 35 Cost.) è stata vista l'affermazione della linea di tendenza a sostegno della classe lavoratrice e, dunque, il lavoro è stato identificato con i valori e le esigenze di questa classe. In tale linea di pensiero il "lavoro" necessariamente coincideva con il lavoro dipendente.

Il significato di lavoro nelle norme costituzionali

Alcuni, per la verità, hanno ritenuto già in passato (R. Scognamiglio, 1978) che il lavoro tutelato fosse anche quello autonomo, purché sottoprotetto e, dunque, fosse da escludere solo il lavoro imprenditoriale.

Oggi è sempre più avvertita in dottrina l'esigenza di una rilettura delle norme costituzionali alla luce delle modificazioni intervenute nella società che rendono inattuale la visione dicotomica e classista che sta alla base di gran parte della lettura del sistema giuslavoristico (M. Pedrazzoli, 1998; M. Persiani, 1998; U. Romagnoli, 1999; P. Ichino, 2000).

La lettura aggiornata della Carta costituzionale, scevra da quella lettura dicotomica di cui si diceva, ha indotto ormai a concludere che, a parte che negli artt. 36, 37, 46, e nell'art. 51, 3° co. – i quali, secondo la visione tradizionale, visualizzerebbero essenzialmente il lavoro subordinato – per il resto la Costituzione esprime piena neutralità circa le forme di lavoro. Sopitasi la battaglia ideologica, è comunemente accettato che la norma base di tutela del lavoro nella Costituzione – l'art. 35 appunto – si riferisca a tutte le forme di lavoro sia subordinato che autonomo (resta semmai controverso se essa comprenda il lavoro imprenditoriale piccolo o grande). Ciò che interessa al Costituente è rimuovere le situazioni di debolezza contrattuale o di evidente inferiorità socio-economica comunque e dovunque si manifestino (anche nel lavoro autonomo).

2. Diritto del lavoro e diritto sindacale. Le partizioni della materia.

Tradizionalmente si distinguono, all'interno del diritto del lavoro, il "diritto del lavoro" in senso stretto (o "diritto del rapporto di lavoro"), il "diritto sindacale" e il "diritto della previdenza sociale" o della "sicurezza sociale".

Un tempo, poi, queste partizioni si frantumavano in una serie di ulteriori discipline, quali il cd. diritto amministrativo del lavoro, il cd. diritto penale del lavoro, il cd. diritto internazionale del lavoro: frantumazioni artificiose giacché non rispecchiavano vere e proprie discipline, dotate di propri principi e, dunque, autonomia rispetto alle discipline madri (diritto amministrativo, diritto penale, diritto internazionale, ecc., da una parte, e diritto del lavoro, dall'altra parte). Un discorso a parte deve essere sviluppato per le relazioni industriali, disciplina nella quale il "lavoro" viene studiato, non (solo) dal punto di vista giuridico, ma anche dal punto di vista sociologico ed economico (v. *infra*).

Diritto del rapporto individuale di lavoro

Il diritto del lavoro in senso stretto visualizza il contratto e il rapporto individuale di lavoro e, di conseguenza, ha per oggetto l'insieme dei diritti e degli obblighi posti in capo a lavoratore e datore di lavoro come parti di siffatto rapporto.

Diritto sindacale

Il diritto sindacale ha per oggetto le organizzazioni sindacali e la loro caratteristica attività: innanzitutto, la contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro e, in secondo luogo, il cd. conflitto collettivo, vale a dire le forme di lotta sindacale (in particolare, lo sciopero e la serrata).

Diritto della previdenza o della sicurezza sociale

Infine, il diritto della previdenza sociale o della sicurezza sociale ha per oggetto la disciplina dell'erogazione di beni e di servizi da parte dello Stato o di Enti pubblici (ora anche privati) per far fronte a situazioni di bisogno (infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria: cfr. art. 38, 2° co., Cost.) in cui i lavoratori possono incorrere: si pensi, ad esempio, al sistema pensionistico. Tale branca del diritto del lavoro ha assunto una notevole autonomia scientifica e didattica e, proprio per questo, non viene normalmente ricompresa nei corsi di diritto del lavoro.

Ruolo prioritario del diritto sindacale

Nella tripartizione tradizionale (e convenzionale) del diritto del lavoro un *ruolo prioritario* occupa il cd. diritto sindacale. Un ruolo prioritario, sia dal punto di vista storico, giacché, come vedremo, il

primo nucleo di disciplina speciale dei rapporti di lavoro è frutto autonomo della contrattazione collettiva dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori; sia dal punto di vista dell'attuale statuto scientifico della materia.

Per molti studiosi delle nuove generazioni è il diritto sindacale il *proprium* della materia: l'organizzazione sindacale, il contratto e il conflitto collettivo connotano il diritto del lavoro assai più dell'intervento eteronomo della legge che ricorre, sia pure con ampiezza variabile, anche in altri settori o branche del diritto civile. A dimostrazione della assoluta centralità, ovunque, del cd. diritto sindacale basti pensare che negli USA la denominazione "*labor law*" è riservata alla normativa che regola le organizzazioni sindacali e la loro caratteristica attività. Il centro dell'*American labor law* è il processo della contrattazione collettiva: esso dunque, più che le disposizioni sostanziali, contiene le disposizioni procedurali per la fissazione delle regole che governano il rapporto di lavoro.

Dall'angolazione più tradizionale o, se vogliamo, più rigorosa, si può ben cogliere la rilevanza del diritto sindacale nel contesto della materia se si considera che esso rappresenta in larga misura il *diritto delle fonti* di disciplina dei rapporti di lavoro. E l'assetto delle fonti è, nella nostra materia, inusitatamente complesso perché, accanto alla legge e al contratto individuale (che naturalmente non è "fonte" in senso tecnico, cioè fonte di diritto obiettivo), vi è il contratto collettivo, figura peculiare – e croce e delizia degli studiosi del diritto del lavoro – per essere, ad un tempo, contratto e atto normativo. Dello statuto del contratto collettivo si dirà approfonditamente oltre. Basterà anticipare che la tradizionale anomia in materia – a parte che nel pubblico impiego, dove però la disciplina legislativa ha origini e spiegazioni peculiari: v. *infra*, cap. VII – è stata recentemente interrotta da un intervento legislativo parziale, invero asistemico (si tratta dell'art. 8 della l. n. 148 del 2011), di cui dopo il cd. *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183, e relativi decreti attuativi) deve essere valutata la attualità (v. *infra*, cap. VI).

Peraltro molto il diritto sindacale deve all'apporto di altre discipline: in particolare alle cd. relazioni industriali, nelle quali, come si è accennato, le relazioni di lavoro sono studiate, non solo dal punto di vista giuridico, ma anche dal punto di vista sociologico ed economico (G.P. Cella, T. Treu, 2009). L'aggettivo "industriali" risente delle origini storiche di questa disciplina, sorta in un periodo caratte-

Diritto sindacale come diritto delle fonti di disciplina dei rapporti di lavoro

Diritto sindacale e relazioni industriali

rizzato dalla centralità del lavoro industriale. Oggi l'espressione indica lo studio delle relazioni sindacali in tutti i settori, privato e pubblico. L'attenzione al dato fattuale e storico, tipico delle relazioni industriali, ha contribuito alla, se non determinato la, revisione metodologica avviata negli anni sessanta, innanzitutto attraverso la teorizzazione dell'"ordinamento intersindacale", ad opera del principale studioso e sistematizzatore del diritto sindacale: Gino Giugni (G. Giugni, 1960). E che l'inquadramento e lo studio dei rapporti sindacali non possano proficuamente condursi attraverso la mera analisi delle regole giuridiche, a prescindere dall'aspetto fattuale e storico, è un dato ormai riconosciuto.

3. Le fonti di disciplina dei rapporti di lavoro.

Si è già detto che l'assetto delle fonti di disciplina dei rapporti di lavoro e, dunque, del diritto del lavoro è complesso e del tutto originale, soprattutto per la presenza della peculiare figura del *contratto collettivo*, sul cui studio principalmente si incentra il diritto sindacale.

Legge
statale e legge
regionale
nel diritto
del lavoro

Ad ogni buon conto, per quanto riguarda la *legge*, deve ricordarsi che, nella nostra materia, accanto alla legge statale insistono le leggi regionali, sia pure per aspetti che normalmente non riguardano il diritto sindacale, né, direttamente, la regolazione dei contratti e dei rapporti di lavoro.

Dobbiamo ricordare che, con l. cost. 18 ottobre 2001, n. 3, è stato modificato il titolo V, parte II, della Costituzione, in particolare l'art. 117 (1°, 2°, 3°, 4° co.): ed il senso dell'operazione legislativa è stato quello di invertire l'ordine (ovvero il criterio di attribuzione o di riparto) delle competenze legislative tra Stato e Regioni, attribuendo alle Regioni una competenza legislativa generale al di fuori delle materie riservate alla competenza legislativa statale (cfr. art. 117, 4° co.: "spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato") enumerate e, dunque, individuate specificamente.

Per quanto riguarda il diritto del lavoro, si tratta di una riforma importante perché, in base all'art. 117, se è stata riservata alla competenza esclusiva dello Stato la materia dell'"ordinamento civile"

(cfr. art. 117, 2° co., lett. l)), è stata attribuita alla competenza concorrente Stato-Regioni (nell'ambito della quale la potestà legislativa è regionale, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato) la materia della "tutela e sicurezza del lavoro" (cfr. art. 117, 3° co.): un'espressione talmente ampia da poter abbracciare l'intero diritto del lavoro. Un diritto del lavoro che, nel rispetto dei principi fondamentali fissati dallo Stato, avrebbe potuto diventare, per così dire, a "geometria variabile", cioè differenziato Regione per Regione.

È tuttavia subito prevalsa un'altra interpretazione, avallata dalla stessa Corte costituzionale con la sentenza n. 50 del 2005, in base alla quale la disciplina dei rapporti interprivati, vale a dire *diritto del rapporto (o dei rapporti) di lavoro e diritto sindacale* (su cui v. specificamente da ultimo Corte cost. n. 221 del 2012), in quanto parte dell'ordinamento civile, è riservata alla *competenza esclusiva dello Stato*; mentre è attribuita alla competenza concorrente Stato-Regioni la disciplina dell'organizzazione e del funzionamento del mercato del lavoro (in particolare i servizi per l'impiego). Sono state poi attribuite all'area della competenza legislativa esclusiva delle Regioni le materie dell'istruzione e della formazione professionale.

Competenza
esclusiva
statale e
diritto
sindacale

La materia lavoristica è stata così ripartita in un'area di competenza statale esclusiva, in un'area di competenza concorrente Stato-Regioni, in un'area di competenza regionale cd. esclusiva. La logica che presiede a tale organizzazione del riparto delle competenze legislative non appare del tutto congruente, sembrando essa piuttosto il frutto della stabilizzazione di assetti normativi precedenti (v. l'esperienza del decentramento amministrativo di cui alle cd. leggi Bassanini), cui si accompagnano nuovi innesti non del tutto meditati. Basti pensare, per fare solo un esempio, che, alla stregua di siffatta organizzazione, i contratti di lavoro cd. formativi (v., in particolare, il contratto di apprendistato), coinvolgono "verticalmente" sia la competenza esclusiva dello Stato, sia la competenza concorrente Stato-Regioni, sia infine la competenza esclusiva delle Regioni (v. Corte cost. n. 176 del 2010). I nessi esistenti, peraltro, tra la materia tipicamente di competenza regionale esclusiva, l'istruzione e la formazione professionale, ed altre materie – ora in dominio della legislazione esclusiva statale, ora in regime di legislazione concorrente, ad esempio, il mercato del lavoro – inducevano a ritenere che questa

competenza esclusiva finisse per essere in realtà fortemente condizionata. A tali ambiguità voleva far fronte il testo di riforma costituzionale approvato dal Parlamento nel 2016, ma esso non ha superato il vaglio del referendum popolare previsto dall'art. 138 Cost.

Le fonti del
diritto
sindacale

Ciò detto per quanto riguarda il riparto di competenza legislativa Stato/Regioni, per quanto attiene alla nostra materia deve precisarsi che il ruolo della legislazione nel secondo dopoguerra del secolo scorso è stato a lungo marginale. Si è parlato, a ragione, di un vero e proprio astensionismo legislativo e di una formazione extralegislativa del diritto sindacale, affidato soprattutto alla contrattazione collettiva e alle pronunce giurisprudenziali. Invero, la legislazione ordinaria in materia sindacale è scarsa, non dal punto di vista quantitativo, ma dal punto di vista della sua organicità.

I caratteri
della
legislazione
ordinaria
in materia

Nei primi anni novanta del secolo scorso, sembrava che si aprisse una stagione di legiferazione strutturale e non episodica [si pensi alla disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali (l. n. 146 del 1990) e a quella della contrattazione collettiva nel pubblico impiego (d.lgvo n. 29 del 1993)]. È di quei tempi la ripresa del dibattito sull'opportunità di una regolamentazione legislativa dell'efficacia dei contratti collettivi. Tale tendenza, anche alla luce delle differenti opzioni di politica del diritto in campo, si è poi arrestata. Sono continuati, invero, gli interventi legislativi: ma si è trattato di interventi specifici e "trasversali", in larga misura "opportunistici" (v., ad es., l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella l. 14 settembre 2011, n. 148), bisognosi di sistematizzazione, ma mai veramente metabolizzati nelle elaborazioni della dottrina. Nonostante l'attivismo del legislatore, è ancora vero che il tessuto del diritto sindacale resta costituito da quella fitta trama di regole e principi, elaborati da dottrina e giurisprudenza a partire dal diritto comune dei contratti, ma con vistose deviazioni da essi ed utilizzando materiali normativi del tutto eterogenei. Ciò che è ben visibile soprattutto nella costruzione del cd. *contratto collettivo di diritto comune*.

Le ragioni di fondo della mancanza di una legislazione organica in materia sindacale stanno nella sostanziale inattuazione delle norme costituzionali relative a sindacato, contratto collettivo, sciopero e forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa. La singolarità del diritto sindacale sta in ciò: le sue norme fondamentali, costituite dagli artt. 39, 40 e 46, si ritrovano nella Costituzione. Tutte e tre que-

ste norme (espressamente, gli artt. 40 e 46; implicitamente l'art. 39) rinviano a leggi ordinarie per la loro attuazione. Sennonché leggi ordinarie organiche di attuazione non sono state emanate per nessuna di esse, per ragioni complesse cui non sono estranee le stesse opzioni delle associazioni sindacali, in un contesto di pluralismo competitivo tra le medesime associazioni. Ed anche da questo dato di contesto – vale a dire dall'assenza di un sindacato unitario – dipende la peculiarità del diritto sindacale italiano.

Perciò si dice che il diritto sindacale italiano è cresciuto all'insegna dell'informalità, sotto l'egida protettiva del principio di libertà sindacale (art. 39, 1° co.), sulla cui base, anche utilizzando il diritto contrattuale comune, esso è stato edificato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Il ruolo della dottrina e della giurisprudenza

Se è vero che la giurisprudenza riveste in ogni paese occidentale un'importanza decisiva nella formazione ed applicazione del diritto sindacale, ciò vale ancor di più per il diritto sindacale italiano, a causa del ben noto "astensionismo" legislativo. Basti pensare alla consacrazione ad opera della giurisprudenza, nell'inattuazione dell'art. 39 Cost., della costruzione del contratto collettivo cd. di diritto comune; per non dire della giurisprudenza della Corte costituzionale, chiamata ad avallare o meno le scelte del legislatore in ordine al sostegno del sindacato e dell'attività sindacale, fuori del disegno costituzionale, nonché a determinare i limiti del diritto di sciopero.

Va da sé che, nel contesto appena descritto, un ruolo decisivo è stato svolto dalla stessa contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva

Sono state (e sono tuttora) le stesse cd. parti sociali a fissare le regole di governo delle relazioni industriali, determinando autonomamente (attraverso, per lo più, accordi interconfederali) regole cui si dovrebbero attenere nella stipulazione dei contratti collettivi (dalla loro durata, al procedimento di negoziazione, ai livelli di contrattazione, ai meccanismi di interpretazione e così via). Basti ricordare, da ultimi, gli accordi interconfederali del 22 gennaio 2009, del 28 giugno 2011, del 21 novembre 2012, del 31 maggio 2013, del 10 gennaio 2014, del 28 febbraio 2018 che determinano le regole della contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale ai fini della stipulazione degli accordi.

Il ruolo della dottrina e la teoria dell'ordinamento intersindacale

Si diceva del ruolo della dottrina che, mai come nella nostra materia, ha avuto un ruolo determinante nell'influenzare la giurisprudenza e lo stesso orientamento legislativo. Soprattutto spicca la teoria dell'ordinamento intersindacale di G. Giugni che, muovendo dalla teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici di Santi Romano, ha descritto le relazioni collettive di lavoro come vero e proprio sistema (G. Giugni, 1960). Quale che ne sia la validità teoretica, essa, costringendo la riflessione scientifica a misurarsi con gli assetti concreti assunti dalle relazioni collettive, è alla base del rinnovamento metodologico che ha interessato la materia a partire dagli anni sessanta. Se alla dottrina privatistica (F. Santoro Passarelli, 1949), che per prima si è accostata al diritto sindacale dopo la caduta del sistema corporativo, va ascritto il merito di averlo "de-pubblicizzato", depurandolo dalle scorie corporative e predisponendo, nell'immediato, un bagaglio tecnico-giuridico idoneo a sistematizzare la realtà in atto (v. principalmente la costruzione del contratto collettivo di "diritto comune"), alla successiva evoluzione della dottrina giusindacale va ascritto il merito di una fondamentale lezione metodologica: occorre guardarsi dall'adottare, nello studio della autonomia collettiva, tecniche concettualistiche e deduttivistiche che impediscono allo studioso di concentrarsi sulla loro specificità sociale.

Le fonti sovranazionali

Le fonti sovranazionali hanno avuto limitata influenza nel diritto sindacale, a cominciare dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), agenzia specializzata nell'ambito dell'ONU (si pensi alle convenzioni OIL sulla libertà sindacale: la n. 87 del 1948 e la n. 98 del 1949). Le convenzioni in questione risultano aver avuto scarsa penetrazione nella giurisprudenza, e non solo a motivo della limitata conoscenza, da parte dei giudici nazionali, del diritto internazionale del lavoro, ma anche del fatto che, ponendo esse diritti minimali, negli Stati più sviluppati le relative regole sono state sopravanzate dal diritto nazionale.

Diritto sindacale e diritto dell'Unione Europea

Lo stesso diritto dell'Unione europea, che ha permeato tutti i settori del diritto, qui ha avuto un influsso limitato, giacché, tranne per quanto riguarda il settore della informazione e consultazione dei lavoratori, è esclusa espressamente la competenza dell'Unione in materia – oltre che di retribuzione – di diritto di associazione, diritto di sciopero e diritto di serrata (v. art. 153 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea – TFUE): il motivo di fondo di questa man-

canza di competenza è rappresentato dalla eterogeneità dei vari ordinamenti collettivi europei del lavoro. Anche nei Paesi, come quelli dell'Europa continentale, in cui si è avuta una pervasiva regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro, è diffusa l'idea che i fenomeni collettivi devono essere lasciati alla autonomia delle parti e il potere statale deve astenersi da interventi di merito.

Lo sfavore nei confronti dell'adozione di direttive sui rapporti collettivi sussiste sia da parte dei sindacati, favorevoli solo ad interventi di tipo promozionale sui diritti di informazione e consultazione (v. ora direttiva 2002/14/CE), sia da parte imprenditoriale, soprattutto per il timore che l'Unione arrivi a promuovere un livello di contrattazione collettiva europea. Ma, pur essendo sfornita di competenza normativa diretta, l'Unione europea, sotto diversi profili incide sugli ordinamenti nazionali, sia attraverso forme di *soft law* (v., per citare un esempio recente, la Raccomandazione del Consiglio del 18 maggio 2016 sul programma nazionale di riforma 2016 dell'Italia, che invita, tra l'altro, al rafforzamento del livello di contrattazione decentrato) e diffusione di *best practices*; sia attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia che, dovendo bilanciare i diritti sociali riconosciuti dalla cd. Carta di Nizza (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000, cui il Trattato di Lisbona del dicembre 2007 ha riconosciuto valore vincolante) con le libertà fondamentali economiche riconosciute dal Trattato – libertà di circolazione di merci, persone, servizi e capitali – ha finito per normare indirettamente tali diritti sociali (come quello di libertà di azione sindacale) con effetto nei singoli diritti nazionali (v. i casi Viking CGCE 11 dicembre 2007, C-438/05; Laval CGCE 18 dicembre 2007, C-341-05; Ruffert CGCE 3 aprile 2008, C-346/06; U. Carabelli, 2009; M. Magnani, 2020).

4. Conclusioni.

In conclusione, non ci si può accostare proficuamente allo studio del diritto sindacale se non si tiene conto che esso è il prodotto di svariate fonti nell'ambito delle quali la legge ordinaria, pur quantitativamente rilevante, svolge un ruolo marginale. L'analisi sarà condotta in una prospettiva sincronica, cercando di rappresentare lo stato

presente della disciplina. Ma un inquadramento di carattere storico è necessario per comprendere meglio il diritto sindacale attuale: molti problemi che si agitano (e non di rado molte soluzioni offerte), in particolare nella materia della contrattazione collettiva, sono gli stessi che hanno dovuto affrontare i giuristi all'inizio del secolo scorso, alle prese con l'inquadramento giuridico del fenomeno dell'associazione sindacale e del contratto collettivo.

Bibliografia

- CARABELLI U. (2009), *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Cacucci, Bari.
- CELLA G.P., TREU T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna.
- GIUGNI G. (1960), *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano.
- ICHINO P. (2000), *Il contratto di lavoro*, I, in *Trattato Cicu-Messineo*, Giuffrè, Milano.
- MAGNANI M. (2002), *Il lavoro nel titolo V della Costituzione*, in *Arg. dir. lav.*, 654 ss.
- MAGNANI M. (2020), *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino.
- PEDRAZZOLI M. (1998), *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 509 ss.
- PERSIANI M. (1998), *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, I, 203 ss.
- ROMAGNOLI U. (1999), *Il diritto del secolo. E poi?*, in *Dir. merc. lav.*, 233 ss.
- SANTORO PASSARELLI F. (1949), *Presente e avvenire del contratto collettivo in Italia*, in *Iustitia*, 3 ss., ora in *Saggi di diritto civile*, I, Jovene, Napoli, 1961, 205 ss.
- SCOGNAMIGLIO R. (1978), *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in AA.VV., *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Angeli, Milano, 13 ss.