

Ricerche

Le relazioni industriali tra passato e futuro

Pietro Merli Brandini *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia: dal totalitarismo alla democrazia*

Riassunto – *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia: dal totalitarismo alla democrazia* – L’A. ripercorre le fasi principali della storia delle relazioni industriali in Italia. L’analisi muove dall’origine dell’associazionismo sindacale coincidente con il tardivo ingresso del Paese nella Rivoluzione industriale e si sviluppa esaminando la realtà nell’Italia liberale quando una coscienza di autorganizzazione porterà alla formazione di un pluralismo di ordinamenti. In tale contesto, il dialogo tra imprese e rappresentanze del lavoro avvia l’inedita forma del contrattare in modo collettivo. Segue a questa fase l’affermarsi del regime corporativo, in cui le libere associazioni dei lavoratori e degli imprenditori divengono enti di diritto pubblico abilitati a sottoscrivere contratti aventi forza di legge. L’architettura giuridica del regime corporativo si riflette, per l’A., nella seconda parte dell’art. 39 della Costituzione repubblicana, rimasta ad oggi inattuata. Diversamente dal disegno costituzionale, l’assetto liberaldemocratico dei primi governi De Gasperi ha favorito, invece, l’affermarsi di un sistema di relazioni industriali centrato sull’autonoma capacità regolatrice delle parti sociali che ha consentito, nel corso degli anni Cinquanta-Sessanta, il massimo delle performance dello Stato e della società. L’A. propone così il recupero delle esperienze liberaldemocratiche che, abbandonate con la rivoluzione culturale degli anni Settanta, consentirebbero oggi di rispondere alle sfide della globalizzazione.

Summary – *The History of Industrial Relations and Labor Law in Italy: from Totalitarianism to Democracy (Article in Italian)* – The article provides an overview of the history of Industrial Relations in Italy. The analysis starts from the origin of the trade union movement – that coincided with the country’s late industrialization – and goes on to examine Italian Liberalism, characterized by a strong self-organization drive, that gave rise to a number of associations. Against this background, the first collective bargaining agreements were signed as a result of negotiations between employers and workers’ representatives. Subsequently, following the development of corporatism, workers’ and employers’ associations became collective bodies and were given the power to

sign contracts enforceable by law. The influence of corporatism on legislation is evident in the second part of Art. 39 of the Italian Constitution, which, however, has never been implemented. Regardless of this constitutional provision, the liberal democratic nature of the first De Gasperi governments favoured the emergence of an industrial relations system that was based on the independent regulatory capacity of the social partners and which proved to be very successful in the 50s and 60s. Therefore, the author suggests that we draw on the past liberal democratic experiences, that were abandoned in the 70s as a consequence of the cultural revolution, to meet the challenges of globalization.

Tiziano Treu *Le deroghe contrattuali nel modello tedesco*

Riassunto – *Le deroghe contrattuali nel modello tedesco* – L’A. esamina la specificità delle clausole contrattuali in deroga in Germania, dove sono state spesso introdotte dalla contrattazione collettiva per conciliare le spinte al decentramento e alla diversificazione delle condizioni di lavoro con il mantenimento di un quadro di regole generali. Le clausole in oggetto sono differenziate per contenuti (orari e forme organizzative del lavoro) e condizioni di applicabilità, in quanto correlate alle pressioni competitive sulle singole imprese in presenza di specifiche condizioni produttive. L’obiettivo è allargare gli spazi di flessibilità interna nell’uso della manodopera, tramite variazioni di orario e organizzative, per evitare l’alternativa della flessibilità esterna, ossia i licenziamenti. L’A. rileva che in una prospettiva di sistema va anche considerato che tali deroghe possono essere un prezzo necessario per salvare i contratti nazionali di settore laddove esistono. Per tali motivi i sindacati tedeschi hanno ritenuto di avallare le varie forme di contrattazione in deroga in quanto il mantenimento di un quadro contrattuale di categoria, sia pure derogabile, costituisce comunque una salvaguardia contro il decentramento incontrollato e senza regole. L’A. conclude rilevando che la tenuta del sistema tedesco anche nella gestione delle clausole in deroga è stata favorita sia dalla presenza di un sindacato unitario a livello nazionale, sia dal carattere partecipativo delle relazioni industriali, sancito sul piano legislativo dalla normativa sulla cogestione. Diversa è la situazione dell’Italia che, invece, presenta criticità su entrambi i fronti.

Summary – *Derogation clauses in Germany (Article in Italian)* – This paper provides an examination of derogation clauses in Germany, included in collective agreements in an attempt to respond to recent trends in decentralization and diversification of working conditions, without redesigning the existing general framework. Such clauses are diverse in terms of contents – dealing with working hours and organization – and applicability, reflecting the special conditions of production and competitive pressures on companies. The aim is to increase the level of internal flexibility, by allowing changes in working hours and forms of organization, in order to avoid the recourse to external flexibility (e.g. dismissals). In this connection, the paper highlights the importance of such clauses as an alternative to amending existing national agreements. For this reason, trade unions in Germany favor derogations from sectoral bargaining as a measure to combat unregulated decentralization. The paper concludes that, in

contrast with the Italian case, the implementation of derogation clauses within the German model has been effective primarily due to the presence of cohesive trade unions at national level, as well as a system of industrial relations that promotes participation, based on the principle of co-determination or *Mitbestimmung*.

Maarten Keune *Decentramento salariale: la regolamentazione e l'uso di clausole di deroga sui salari in sette paesi europei*

Riassunto – *Decentramento salariale: la regolamentazione e l'uso di clausole di deroga sui salari in sette paesi europei* – L'A. affronta la questione del decentramento della contrattazione salariale dal livello (inter)settoriale al livello aziendale mediante il ricorso a clausole di deroga. La contrattazione collettiva settoriale e intersettoriale riveste un ruolo significativo in molti Paesi europei, specie nell'Europa occidentale, al fine di rendere omogenei i salari e le condizioni di lavoro in interi settori o paesi e di evitare lunghe procedure di contrattazione. Tali ragioni, sottolinea l'A., sono in larga misura venute meno con la crescente globalizzazione della concorrenza e maggiore necessità da parte delle aziende di decentramento e flessibilità relativamente alle questioni salariali e alle condizioni di lavoro. Una forma specifica di decentramento è rappresentata dal ricorso a vari tipi di clausole di deroga (come clausole d'apertura, deroghe per crisi, clausole d'uscita, deroghe per incapacità di pagare), che consentono appunto di derogare a norme retributive stabilite in contratti settoriali o intersettoriali in momenti di temporanea difficoltà economica. Lo studio offre informazioni e approfondimenti sulle rispettive normative e prassi nazionali – compreso un quadro relativo alle posizioni di governi, di parti sociali e di accademici – di sette Paesi dell'UE: Austria, Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Italia e Spagna. L'A. fornisce quindi una contributo originale e di dettaglio al dibattito accademico e politico in corso sul diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

Summary – *Decentralising wage setting in times of crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries (Article in English)* – The author addresses the issue of wage setting decentralisation from the inter-sectoral to company level through the use of derogation clauses. Sectoral and inter-sectoral level collective agreements are a key feature of industrial relations in most Western European countries. Traditionally inter-sectoral bargaining has had the function of homogenising wages and working conditions for entire sectors or countries, of bringing stability to the relations between workers and employers and of relieving company level actors from engaging in time consuming and possibly conflict-ridden bargaining processes. In recent decades, however, the rationale for such inter-sectoral agreements has been questioned for an advancing globalisation of competition and for a greater requirement from employers of decentralisation and flexibility in the setting of wages and working conditions. A specific form of decentralisation is the opening up of possibilities for companies, through various kinds of derogation clauses (opening clauses, hardship clauses, opt-out clauses, inability-to-pay clauses, etc.), to deviate from pay norms set under inter-sectoral or sectoral agreements when they suffer from temporary economic hardship. The article provides a summary

of the results of a comparative study on the regulations, practices and politics of wage derogation clauses in seven EU countries: Austria, Belgium, France, Germany, Ireland, Italy and Spain. It provides a detailed and original contribution to the political and academic debate on labour law and industrial relations.

Michele Tiraboschi *Gli accordi sindacali separati tra formalismo giuridico e dinamiche intersindacali*

Riassunto – *Gli accordi sindacali separati tra formalismo giuridico e dinamiche intersindacali* – L’A. affronta il tema della validità e della efficacia giuridica degli accordi sindacali separati. L’analisi è svolta sia dal punto di vista giuridico formale che da quello delle reali dinamiche del sistema di relazioni industriali. Sotto il primo aspetto, l’A. legge le problematiche connesse alla validità e alla efficacia degli accordi sindacali separati alla luce del principio di libertà di azione e organizzazione sindacale sancito dal primo comma dell’art. 39 Cost., soffermandosi altresì su alcune recenti pronunce della magistratura di merito che hanno avuto ad oggetto la contrattazione separata nel settore dei metalmeccanici. Sul piano delle relazioni industriali, l’A. sostiene invece che l’efficacia di un accordo separato non può che apprezzarsi in termini di effettività: l’accordo sarà applicato se la capacità di aggregazione del consenso delle parti stipulanti risulterà superiore alla forza di interdizione della parte dissenziente, declinabile attraverso l’esercizio del diritto di sciopero sancito dall’art. 40 Cost. Saranno dunque i rapporti di forza effettivi, tutti giocati sul piano del sistema di relazioni industriali, a dire se, in ultima istanza, le clausole contrattuali di un accordo separato, pure giuridicamente valide ed efficaci per l’ordinamento giuridico, possano trovare concreta applicazione.

Summary – *Separate trade unions agreements: legal formalism and the impact on trade unions (Article in Italian)* – This paper investigates the effectiveness of separate agreements between trade unions and employers, analyzing the issue from a legal perspective in a strict sense, as well as their impact on the system of industrial relations. Questions arising from the implementation of such agreements in terms of validity and effectiveness are investigated, also in consideration of the right to organize laid down by the Italian Constitution (Art. 39, par. 1) and recent rulings of Modena and Torino Courts (Tribunale di Modena e Torino) on ‘separate bargaining’ in the metalworking-industry. In general terms, however, separate trade union agreements are regarded as positively affecting the industrial relations system, provided that parties entering into such agreements reach higher level of consent than dissenting actors, also through the exercise of the right to strike (Art. 40 of Constitution). Only taking account of the relationships between actors involved in the industrial relations arena would it be possible to determine the effectiveness – notwithstanding their validity within the Italian legal system – of clauses included in separate agreements.

Interventi

Luigi de Angelis *Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato irrituale lungo un accidentato percorso di certezza dei rapporti e deflazione giudiziaria*

Riassunto – *Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato irrituale lungo un accidentato percorso di certezza dei rapporti e deflazione giudiziaria* – L'A. sottolinea che l'intento della l. n. 183/2010 è la valorizzazione della certezza dei rapporti giuridici al fine di ridurre, attraverso la diminuzione della domanda, una giustizia del lavoro ormai in crisi. L'obiettivo è perseguito rafforzando la certificazione dei contratti, contenendo i poteri interpretativi e di controllo del giudice e riscattando il ruolo dell'arbitrato irrituale. Secondo l'A., tuttavia, gli strumenti scelti dal legislatore non solo non rispondono all'intento di rafforzamento della certezza dei rapporti e di deflazione, ma lo tradiscono laddove creano margini di confusione interpretativa e costituzionale. Lo stesso tentativo di conciliazione, che in veste "obbligatoria" avrebbe in realtà avuto esiti migliori di quelli riferiti, sarebbe in contraddizione con lo spirito del provvedimento e lo dimostrerebbe l'ineffettività del tentativo facoltativo di conciliazione prima della modifica dell'art. 410 c.p.c., utilizzato solo per formalizzare e fissare intese già raggiunte. L'A. osserva che il collegato lavoro ha voluto risolvere la contraddizione disciplinando il tentativo facoltativo con regole che dovrebbero garantirne l'applicazione ma che non sembrano efficaci come invece appare il tentativo di conciliazione in sede sindacale, scevro dalle regole procedurali previste. Identiche difficoltà sono rinvenute per l'arbitrato irrituale, vero cuore della riforma, anch'esso dotato di precise regole di giudizio. Tra esse è ritenuta problematica quella che prevede il ricorso all'equità integrativa con il riferimento ai principi regolatori della materia anche derivanti da obblighi comunitari per la difficile composizione con l'art. 2113, comma 4, c.c., senza contare la modesta previsione dell'entità del compenso del presidente del collegio e l'assenza di indicazioni per quello degli arbitri della commissione di conciliazione con il connesso problema della gratuità o meno del compito. Osservazioni che fanno concludere l'A. su come il percorso della certezza del diritto e della deflazione giudiziaria tracciato dal collegato lavoro sia pieno di ostacoli primi fra tutti la stessa non linearità delle intenzioni e un'equità che può essere iniqua.

Summary – *Conciliation and informal arbitration in the difficult process towards certainty in legal relationships and reduction of labour cases (Article in Italian)* – Law No. 183/2010 was designed to achieve certainty in legal relationships, in order to improve the efficiency of the labour justice system by reducing the number of labour disputes. This objective was pursued by promoting the certification of employment contracts and by limiting the powers of interpretation and control of the judge, as well as by strengthening the role of informal arbitration. According to the author, however, the tools adopted by policy-makers not only failed to provide certainty in legal relationships and did not reduce the number of labour cases, but they created further uncertainty in

terms of interpretation and constitutionality. Not only would a “mandatory” conciliation have produced better results than those reported, but a voluntary attempt to achieve an out-of-court settlement is in contradiction with the actual aim of the measure, as demonstrated by the inefficacy of the provisions concerning voluntary conciliation as they existed before the amendment of Art. No. 410 of the Code of Civil Procedure, that were used only to formalise and secure previously reached agreements. Law No. 183/2010 aimed at resolving this contradiction introducing provisions ensuring the recourse to voluntary conciliation, which, however, did not prove to be as effective as dispute settlement at trade unions level, that does not require the application of those rules of procedure. The same is true for informal arbitration – the key element of the reform – which also has to abide by precise rules of procedure. In this connection, particularly controversial are the rules introducing the recourse to the principle of equity in applying Community obligations concerning difficult dispute settlements as provided in Art. No. 2113, par. 4 of the Civil Code, not to mention the modest remuneration of the head of the Arbitration Panel and the absence of indications concerning the remuneration of arbitrators, an issue that raises the question of whether the panel should receive a retribution or not. Hence, the process towards legal certainty and reduction of labour cases is full of obstacles, due to internal contradictions and to the application of an equity principle that could prove unfair.

Relazioni industriali e risorse umane

Andrea Rademoli *Il “gioco” delle trattative sindacali. Spunti di riflessione sulle relazioni industriali a partire da un’esperienza reale*

Riassunto – *Il “gioco” delle trattative sindacali. Spunti di riflessione sulle relazioni industriali a partire da un’esperienza reale* – Le trattative sindacali che si svolgono nelle imprese italiane di grandi dimensioni esemplificano modelli relazionali utili a qualificare sia il livello di flessibilità del nostro mercato del lavoro e la sua rispondenza alle sfide di un’economia globalizzata sia l’effettivo ruolo agito “sul campo” dai diversi attori coinvolti. In tale prospettiva, l’A. presenta un reale caso di negoziazione legata alla chiusura di uno stabilimento produttivo di un’azienda di grandi dimensioni in fase di riorganizzazione interna. Come tutte le contrattazioni complesse, la trattativa descritta si caratterizza per numerosi elementi distintivi di varia natura (aspetti psicologici, sociologici, legali, economici, ecc.) che inevitabilmente hanno condizionato l’evoluzione e la conclusione dell’evento. L’A. ha cercato quindi di organizzare l’esposizione della vicenda attraverso un approccio di tipo interdisciplinare, utilizzando alcuni principi basilari della teoria dei giochi come linea guida, filtro e “collante” tra concetti propri di diverse discipline. L’A. ricostruisce prima il quadro di riferimento della vicenda alla luce delle regole giuridiche che sottendono le

azioni riorganizzative in Italia. Esamina quindi il processo negoziale nel suo divenire e nei suoi momenti qualificanti (conflitto, prova, accordo), evidenziando le condotte salienti tenute dai protagonisti del confronto/gioco. Propone, infine, a partire dagli spunti offerti dalla vicenda indagata, alcune riflessioni di ordine generale sul tema delle relazioni industriali in Italia, oggetto in questo periodo di un ampio ed articolato dibattito.

Summary – *The “game” of the labour negotiations. Exploring the industrial relations from a real experience (Article in Italian)* – The labour negotiations that take place in the large Italian companies exemplify relational models which are useful to classify both the level of flexibility in our labor market and its responsiveness to the challenges of a globalized economy and the real role “on the field” played by the different actors involved. From this perspective, this article presents a real case of negotiation related to the closure of a manufacturing plant of a large company in the process of its internal reorganization. As all difficult negotiations, the described deal was characterized by several distinctive features of various kind (psychological, sociological, legal, economic, etc.) which inevitably affected the progress and conclusion of the event. The author tried to organize the description of the story through an interdisciplinary approach, using some basic principles of the game theory as a guideline, a filter and a sort of connection between concepts from different disciplines. The article reconstructs firstly the framework of the story in the light of basic legal rules that underpin the reorganization actions in Italy. It then examines the negotiation process as it unfolds and in its qualifying times (conflict, settlement, agreement), highlighting the relevant conducts held by the protagonists of the game. Lastly it proposes, from the insights offered by this event, some general considerations on the topic of industrial relations in Italy, subject in this period of a wide and complex debate.