

Luisa Corazza

Il nuovo conflitto collettivo

Clausole di tregua,
conciliazione e arbitrato
nel declino dello sciopero

**Diritto
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

Collana fondata da Giuseppe Pera
Diretta da Franco Liso, Luca Nogler
e Silvana Sciarra

FRANCOANGELI

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.





Collana fondata da Giuseppe Pera

*Diretta da Franco Liso, Luca Nogler e
Silvana Sciarra*

Comitato scientifico: Maria Vittoria Ballestrero (Università di Genova) – Nicola Countouris (University College London) – Riccardo Del Punta (Università di Firenze) – Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) – Sir Bob Hepple, QC, FBA, (University of Cambridge) – Antonio Lo Faro (Università di Catania) – Mario Napoli (Università Cattolica del Sacro Cuore) – Magdalena Nogueira Guastavino (Universidad Autónoma de Madrid) – Paolo Pascucci (Università di Urbino) – Roberto Pessi (Università Luiss Guido Carli) – Roberto Romei (Università di Roma 3) – Valerio Speciale (Università di Pescara) – Quanxing Wang (Shanghai University of Finance and Economics)

I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo "double blinde"

Con l'integrazione innescata dalla globalizzazione dei mercati economici e finanziari, il diritto del lavoro è entrato dovunque in una fase di ripensamento dei propri presupposti sistematici e valoriali. I sistemi nazionali tendono a integrarsi in quelli sovranazionali e si affermano nuove relazioni transnazionali, che richiedono di essere individuate, analizzate e regolamentate con strumenti vincolanti e non.

La prestigiosa Collana di diritto del lavoro, già diretta dall'indimenticato Giuseppe Pera, viene così riattivata in un contesto che presenta forti elementi di novità, sia dal punto di vista dei fenomeni regolati, sia delle risposte regolative, sia della metodologia d'analisi.

La Collana, aperta a contributi relativi a tutti i sistemi giuridici, intende favorire il confronto con le nuove prassi internazionali e con l'analisi economica, nella prospettiva di misurare le conseguenze delle diverse scelte regolative. I direttori auspicano che il confronto tra sistemi nazionali di diritto del lavoro possa essere il frutto di analisi comparate metodologicamente corrette, aperte all'analisi del contesto socio-economico, culturale e antropologico di riferimento.

Nella consapevolezza che il diritto del lavoro oggi non possa prescindere da un dialogo sistematico con le altre discipline giuridiche, né da un confronto con l'evoluzione del pensiero giuridico nel contesto europeo e "mondiale", la Collana intende ospitare contributi di studiosi non solo italiani ed è aperta alla prospettiva di pubblicazioni in lingue diverse. Per raggiungere questi obiettivi, la Collana ospita nel comitato scientifico studiosi di varie nazionalità, in modo che siano rappresentate le culture accademiche delle differenti parti del pianeta.

La Collana vuole, inoltre, contribuire a un'esigenza di rinnovamento che è ormai ampiamente avvertita nell'accademia italiana e dedica la massima attenzione alla verifica della qualità dei prodotti scientifici, utilizzando rigorosi criteri di valutazione.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Luisa Corazza

Il nuovo conflitto collettivo

**Clausole di tregua,
conciliazione e arbitrato
nel declino dello sciopero**

**Diritto
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

FRANCOANGELI

Questa pubblicazione è stata realizzata con il contributo del Dipartimento Giuridico dell'Università degli Studi del Molise.

Copyright © 2012 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

A Carlo e Valentina

Indice

1. Internazionalizzazione dei processi competitivi, governo del conflitto e ruolo del sindacato: un'introduzione	pag. 11
1. Conflitto in entrata e conflitto in uscita	» 11
2. «Reinventare» l'azione sindacale nel crepuscolo dello sciopero	» 14
3. Declino della contrattazione collettiva nazionale ed esperimenti di contrattazione transnazionale	» 18
4. «Decentramento organizzato» e «decentramento non organizzato» nei sistemi europei	» 22
5. «Aziendalizzazione» della contrattazione collettiva italiana	» 24
6. Governo del conflitto e sostegno di diritto internazionale agli investimenti stranieri	» 28
7. Piano dell'opera, delimitazioni e messe a punto. In particolare: conflitto su interessi e conflitto su diritti	» 32
2. Patti di tregua sindacale ed «esigibilità» del contratto collettivo	» 39
1. La tregua sindacale nella contrattazione collettiva italiana. Obbligo di pace e clausole di tregua	» 39
2. Segue. Dalla contrattazione articolata alle clausole con funzione partecipativa degli anni '80	» 41
3. Segue. L'indennità di vacanza contrattuale nel Protocollo 23 luglio 1993	» 44
4. Segue. L'emergere della prospettiva «rimediale» nell'Accordo quadro 22 gennaio 2009	» 46
5. Segue. Clausole di responsabilità e di inscindibilità nella contrattazione del gruppo Fiat 2010-2011	» 51
6. Segue. La disciplina degli effetti delle clausole di tregua nell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011. Rinvio	» 55

7. La forza giuridica degli obblighi di tregua. Affidabilità delle pattuizioni collettive e controllo del conflitto	pag. 57
8. Segue. Il rilievo dell'interesse del datore di lavoro nell'articolazione del sinallagma del contratto collettivo	» 61
9. Segue. La scelta italiana per la vincolatività unilaterale del contratto collettivo	» 65
10. Segue. La relatività della distinzione tra «parte normativa» e «parte obbligatoria» del contratto collettivo	» 68
3. Il nodo della titolarità del diritto di sciopero	» 75
1. Titolarietà individuale dello sciopero ed effetti delle clausole di tregua	» 75
2. Titolarietà collettiva dello sciopero e governo del conflitto	» 78
3. Titolarietà dello sciopero, esigibilità del contratto collettivo e limiti della lettura individualistica dello sciopero	» 85
4. Segue. La debole soluzione dell'Accordo 28 giugno 2011	» 87
5. Rileggere il diritto di sciopero. La «doppia titolarità» in una recente lettura comparata	» 90
6. Segue. Le diverse accezioni della titolarità	» 92
7. Segue. La recente rilettura dello sciopero nella prospettiva nell'ordinamento intersindacale	» 94
8. Natura bivalente dello sciopero e obblighi di pace sindacale: per il rafforzamento dell'efficacia interindividuale delle clausole di tregua	» 98
4. La compatibilità tra efficacia interindividuale delle clausole di tregua e diritto fondamentale di sciopero	» 105
1. Oltre il problema della titolarità dello sciopero. Regolazione e disposizione del diritto di sciopero e clausole di tregua	» 105
2. Fonti sovranazionali e grado di indisponibilità del diritto di sciopero	» 110
3. Per una rilettura dello sciopero nell'ottica del bilanciamento tra principi costituzionali	» 117
4. Segue. Le clausole di tregua nel bilanciamento tra diritto di sciopero e libertà sindacale	» 123
5. La legittimazione dei titolari dell'autonomia collettiva: la riserva relativa di legge	» 126
6. Efficacia soggettiva delle clausole di tregua e principio di inscindibilità del contratto collettivo	» 130

7. I rimedi per la violazione delle clausole di tregua. Inadeguatezza degli strumenti privatistici	pag. 134
5. La composizione delle controversie collettive per via conciliativa e arbitrale	» 141
1. Dalle clausole di tregua sindacale alle procedure conciliative e arbitrali	» 141
2. Conciliazione, arbitrato e arbitraggio tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale	» 145
3. Arbitrato sui diritti e sugli interessi, controversie collettive e individuali	» 149
4. L'arbitrato delle origini come mezzo di emersione dell'ordinamento intersindacale	» 154
5. La «giurisdizione privata intersindacale» negli auspici di Gino Giugni	» 159
6. Il tramonto della composizione intersindacale delle controversie. Le controversie individuali	» 163
7. Segue. Le controversie collettive	» 166
8. Il rilancio della giurisdizione privata nella composizione delle controversie di lavoro. Il dibattito europeo sulla <i>Alternative dispute resolution</i>	» 170
9. Segue. L'arbitrato nell'Accordo quadro 22 gennaio 2009	» 173
10. Segue. La conciliazione nel contratto Fiat 13 dicembre 2011	» 175
11. Segue. La liberalizzazione dell'arbitrato individuale tentata dal «collegato lavoro»	» 178
12. L'eterogenesi dello strumento arbitrale nell'esperienza americana del <i>Labor Arbitration</i>	» 182
13. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nella nuova concezione internazionale dello sciopero: un <i>fil rouge</i> per la rilettura del conflitto collettivo	» 188
Indice bibliografico	» 193

1. Internazionalizzazione dei processi competitivi, governo del conflitto e ruolo del sindacato: un'introduzione

1. Conflitto in entrata e conflitto in uscita

Da alcuni anni le relazioni industriali hanno riportato alla ribalta l'esigenza di reperire, nel variegato apparato rimediale che nel tempo l'autonomia collettiva ha elaborato, strumenti idonei a garantire la stabile applicazione delle regole pattuite con il contratto collettivo. Confinato da tempo nell'ambito delle sterili dissertazioni giuridiche, il tema del governo del conflitto collettivo può attingere ora nuova linfa vitale dalla realtà dei rapporti intersindacali.

L'utilizzo di appositi strumenti negoziali per la regolazione del conflitto collettivo non è un fenomeno nuovo nell'ordinamento intersindacale¹. In particolare, le clausole di tregua, con cui le parti si impegnano a non promuovere azioni unilaterali per modificare i contenuti del contratto collettivo nel periodo di vigenza dello stesso, sono da tempo diffuse nella prassi delle relazioni industriali², e non solo italiane³. Tuttavia, negli ultimi anni, è possibile rinvenire spunti innovativi che inducono ad osservare gli strumenti negoziali di composizione dei conflitti collettivi con lenti nuove.

Tale rinnovato interesse è dovuto, anzitutto, alla presenza, nei testi più recenti, di clausole di tregua formulate in modo diverso dal passato, con ri-

¹ Il dibattito sul governo del conflitto collettivo è efficacemente riassunto da Treu, 2000, cui si rinvia per la bibliografia di riferimento.

² Per i primi studi sulle clausole di tregua sindacale si rinvia ai lavori di Ghezzi, 1961; 1963; 1967; negli stessi anni, v. Pera, 1964; affrontano i problemi connessi al significato delle clausole di tregua a fronte della conflittualità degli anni '70 Santoro Passarelli, 1971; Scognamiglio, 1976; per una ricostruzione del dibattito successivo, che tiene conto dell'evoluzione del tema del governo del conflitto Tosi, 1988; Magnani, 1990; 1999; di recente, il tema è ripreso da Mastinu, 2002; Pino Giovanni, 2005.

³ Per un inquadramento delle clausole di tregua nella prospettiva comparata v. Giugni, 1973; Treu, 1985; Ales, 1992.

guardo ai contenuti, ai destinatari e, infine, all'apparato sanzionatorio. Ma ad accrescere l'interesse per tali clausole di tregua dal contenuto inconsueto sono soprattutto le nuove esigenze che sembrano ad esse sottese, che evocano una trasformazione del quadro economico in cui la dinamica contrattuale si inserisce, condizionato in modo ormai irreversibile dalla internazionalizzazione dei processi competitivi⁴.

Amplificandosi in tali processi la libertà di scelta delle imprese quanto ad allocazione di investimenti e capitali, i rapporti di forza tra i protagonisti della contrattazione mutano a seconda del momento in cui la conflittualità interviene. Torna ad assumere rilievo la distinzione tra «conflitto in entrata» e «conflitto in uscita» elaborata nell'ambito delle teorie pluraliste delle relazioni industriali⁵. Nel contesto dell'economia globalizzata, il datore di lavoro acquista un notevole potere contrattuale nella fase (quella del c.d. conflitto in entrata) che precede la stipula del contratto collettivo, in cui interviene, in modo esplicito o anche solo implicito, la «minaccia della delocalizzazione»⁶.

Una volta sottoscritto il contratto collettivo, viene però in gioco un diverso problema, che attiene alla governabilità dell'organizzazione⁷. È nella fase del c.d. conflitto in uscita che il sindacato vede accrescere la propria forza, nella misura in cui riesce a proporsi come interlocutore affidabile nei confronti del datore di lavoro, ovvero come soggetto che è in grado di ridurre il tasso di conflittualità nella vigenza del contratto collettivo. Al datore di lavoro preme, in questo momento, la stabilità di quanto concordato nel contratto collettivo, che non può essere messa in discussione dal rischio di una continua reviviscenza del conflitto.

Di conseguenza, strumenti come le clausole di tregua sindacale, che consentono, limitando il conflitto in uscita, di ridurre il tasso di conflittualità nella vigenza del contratto collettivo, incidono proprio su quella fase in cui è maggiore la capacità di pressione a disposizione del versante sindacale. Per contro, sempre secondo questa lettura, gli accordi e le clausole che

⁴ Dore, 2005.

⁵ Si tratta dello schema molto noto derivato dagli studi di Fox e Flanders, 1980.

⁶ Nella lettura di Liso, 2011, 333, ciò corrisponde ad una tendenza delle imprese ad affidarsi al potere negoziale più che al potere di gestione; in altre parole, gli obiettivi della produzione vengono perseguiti dall'impresa utilizzando un potere che si colloca a monte del contratto di lavoro (identificabile nel potere economico in quanto tale), attraverso il quale l'imprenditore predispone un'organizzazione che ottiene risultati produttivi senza rendere necessario il dispendio delle tecniche di controllo tipiche del contratto di lavoro.

⁷ Sul tema dell'azione sindacale come «governo industriale», Chamberlain, 1951; sul tema della governabilità dell'organizzazione il punto di partenza resta lo studio di Mengoni, 1975; nella prospettiva della «democrazia industriale», Pedrazzoli, 1985; per una rilettura sociologica del tema alla luce della «finanziarizzazione dell'economia», Salento, 2012.

limitano la conflittualità nel momento del rinnovo della contrattazione non sottraggono spazi significativi alla capacità di pressione del sindacato, dato che incidono su una fase – quella del conflitto in entrata – in cui la forza del sindacato è comunque debole, a causa del potere che l'impresa può esercitare con la minaccia di delocalizzazione.

Ciò è in grado di spiegare in gran parte le tradizionali resistenze del sindacato a stipulare accordi che limitano l'esercizio del diritto di sciopero. Vincolandosi a non scioperare nella vigenza del contratto collettivo, il sindacato teme di limitare la propria azione proprio quando essa appare più efficace. Stipulato il contratto, la minaccia della delocalizzazione è invero più remota, dati gli investimenti che nel frattempo l'impresa avrà posto in essere.

La valutazione dei reciproci rapporti di forza nelle varie fasi può essere fatta anche da una diversa angolazione, dove un più efficiente sistema compositivo dei conflitti non rappresenta solo uno dei tanti tasselli della *race to the bottom* innescata dalla globalizzazione⁸, ma un'occasione per rilanciare il ruolo delle organizzazioni sindacali che appare sempre più in affanno. È possibile allora offrire una diversa lettura del fenomeno, nella quale gli strumenti di governo del conflitto collettivo acquistano un rilievo inedito.

In uno scenario di declinante incidenza del conflitto collettivo, i modelli negoziali di regolazione dello sciopero possono compensare la perdita di effettività dell'azione sindacale, trasformando un tema di grande valore per il versante datoriale – la governabilità dell'impresa – in oggetto della contrattazione collettiva, compensando così almeno in parte la debolezza sindacale nella fase del conflitto in entrata. In altre parole, l'ipotesi da cui muove questo studio è che mediante la negoziazione di modi, tempi e limiti entro i quali esercitare il conflitto collettivo è possibile per il sindacato ridare valore di scambio allo strumento dello sciopero, che appare assai logoro nella sua incidenza concreta⁹.

L'esigenza di dotare il nostro ordinamento di adeguati strumenti di governo del conflitto non muove soltanto dalla constatazione che, nell'orizzonte attuale, «non possiamo più permetterci il lusso, non già del

⁸ Com'è noto, il dibattito sulla c.d. *race to the bottom* applicato al tema della globalizzazione rinvia a quella concezione della competitività internazionale secondo la quale la libera circolazione di investimenti e capitali porta con sé una competizione che si traduce in una progressiva riduzione delle tutele nei diversi settori; per un inquadramento del tema v. Fischel, 1982; Batra, 1983; Klevorick, 1996; per la letteratura europea, con riferimento alle tutele del lavoro, si possono citare, senza alcuna pretesa di esaustività Barnard, 2000; Hepple, 2005; Deakin, 2006.

⁹ Cfr. Treu, 2010, 3; Ichino, 2010.

conflitto in sé, quanto di un conflitto *non regolabile* neppure a livello di autonomia collettiva»¹⁰. Essa muove anche dalla necessità di offrire all'azione sindacale una rinnovata forza regolativa, per munirla di una maggiore resistenza a quello che appare un inarrestabile affievolirsi della sua incisività.

2. «Reinventare» l'azione sindacale nel crepuscolo dello sciopero

Il primo segnale di affanno dell'effettività dell'azione sindacale è dato dalla progressiva diminuzione dell'incidenza del conflitto collettivo. Un'osservazione anche sommaria dei riferimenti empirici sulla diffusione dello sciopero, sia nel contesto nazionale che in prospettiva comparata, mette a nudo che da diversi decenni esso ha perso quasi tutta la sua importanza¹¹.

Questo declino riguarda *in primis* paesi come la Gran Bretagna e gli Stati Uniti d'America, dove si registra una vera e propria precipitazione della sua incidenza. In questi paesi, la media annuale del numero di scioperi per ogni milione di lavoratori occupati si è ridotta progressivamente, dal decennio 1950-59 al decennio 1990-1999, rispettivamente, da 89,1 a 10,3 per la Gran Bretagna, da 68,6 a 0,3 per gli USA¹².

L'eclissi dello sciopero investe però in maniera significativa anche paesi che storicamente si caratterizzavano per un alto tasso di conflittualità, come l'Italia (che registra una riduzione del numero degli scioperi, nello stesso periodo e sullo stesso numero di occupati, da 92,6 a 42,6) e la Francia (dove gli scioperi si sono ridotti da 115,1 a 76,1).

La tendenza enunciata riguarda pertanto tutte le economie avanzate, anche se in misura diversa. Per questo, il tramonto dello sciopero è stato in parte spiegato come uno dei tanti effetti della globalizzazione dei mercati, da cui discende, per un verso, l'allontanamento dei lavoratori dai centri di decisione economica e, per altro verso, la creazione di numerose alternative al datore di lavoro che con la mobilità degli investimenti e dei capitali intenda aggirare la pressione esercitata con lo sciopero¹³.

La decrescita degli scioperi si è distribuita diversamente sia sul piano temporale, che nei diversi settori produttivi.

¹⁰ Del Punta, 2012, 18.

¹¹ Bordogna, Cella, 2002, 585; Ewing, 2004, 42 ss.

¹² V. le tabelle dello *Yearbook of Labour Statistics* riportate da Baglioni, 2008, 85; sulla raccolta di dati relativi all'incidenza degli scioperi si v. ILO, 1993, «Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians»;

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>.

¹³ Jacob, 2007, 645.

Suddividendo in modo grossolano le vicende storiche della conflittualità¹⁴, va segnalata l'esplosione che ha interessato, dalla fine degli anni '60 e per il decennio successivo, tutti i paesi ad economia avanzata, non a caso definita come stagione della «conflittualità permanente» ad indicare la conflittualità marcata di quegli anni. Dopo tale periodo, che ha prodotto, come vedremo, una forte influenza sulla cultura giussindacale italiana, la diffusione del conflitto collettivo ha avuto un andamento progressivamente decrescente, in particolare in alcuni settori economici¹⁵.

Inoltre, il declino in esame riguarda soprattutto lo sciopero nel settore della produzione industriale. Negli ultimi decenni invero il conflitto collettivo si è concentrato in prevalenza nel settore dei servizi, soprattutto pubblici, e in particolare, nel settore dei trasporti. Questo fenomeno, definito anche «terziarizzazione del conflitto» è stato spiegato dalla letteratura sociologica per lo più con il fatto che il settore dei servizi sia meno interessato dal fenomeno della delocalizzazione¹⁶. Senza attardarci sul riferimento di ulteriori ragioni di spiegazione¹⁷, si può aggiungere il rilievo, su cui si tornerà in seguito (v. I, 7), per cui una delle differenze di fondo che contraddistingue l'attività svolta dagli esercenti dei servizi pubblici è data dalla diversa esposizione degli stessi al problema della competitività. Non a caso, l'approccio al tema del conflitto dei diversi protagonisti delle relazioni industriali è assai differenziato.

La terziarizzazione del conflitto non può essere, inoltre, disgiunta da quel processo che ha condotto negli ultimi decenni alla progressiva erosione di posti di lavoro nel settore industriale a beneficio dell'economia dei servizi (fenomeno della c.d. rivoluzione post-industriale)¹⁸. Così come l'irrompere della produzione industriale aveva determinato, all'inizio del secolo XX, la diffusione del lavoro salariato e con essa il dilagare delle prime lotte operaie, fondate sull'omogeneità della rappresentazione degli interessi della classe lavoratrice, allo stesso modo ha inciso sulle dinamiche del conflitto, con il superamento dei modelli produttivi basati sulla produzione industriale di massa e l'avvento della società dell'informazione e delle nuove tecnologie. La società post-industriale ha portato con sé la moltiplicazione delle forme di lavoro e ha disgregato la compattezza degli interessi collettivi su cui si fondavano in precedenza le rivendicazioni sindacali,

¹⁴ Per un inquadramento del fenomeno dello sciopero in prospettiva comparativa resta fondamentale lo studio di Cella, 1979.

¹⁵ Cella, 2011.

¹⁶ Sulla «trasformazione fondamentale dello sciopero come istituzione politica e sociale» determinata dalla terziarizzazione del conflitto, v. Kahn-Freund, 1980.

¹⁷ Si v. in particolare sul punto l'analisi di Accornero, 1985, 275.

¹⁸ Martinelli e Gadrey, 2000.

determinando uno scollamento tra attori, interessi e modalità di rivendicazione degli stessi.

Tutto ciò è avvenuto a scapito dello sciopero come strumento di protesta¹⁹. Nell'età post-industriale, si moltiplicano i conflitti e con essi i centri di rappresentazione degli interessi dei soggetti svantaggiati, con evidente difficoltà del sindacato nel catturare le nuove istanze rappresentative. Si pensi, in proposito, alla contestazione di stampo prettamente generazionale che si è espressa, in questi ultimi anni, con il movimento degli “indignati” in Europa e di “Occupy Wall Street” negli USA²⁰. Pur generando una situazione di altissima conflittualità, capace di espandersi al di fuori dei confini nazionali, e pur avendo alla base rivendicazioni connesse anche all'ambito lavorativo – lotta al precariato, difesa dell'economia reale contro quella finanziaria, contestazione nei confronti dell'impostazione liberista delle istituzioni sovranazionali – tale conflitto si è manifestato con modalità per nulla intrecciate con lo sciopero nelle sue forme consuete.

Tra l'altro, la diminuzione dell'incidenza dello sciopero si affianca ad un complessivo decrescere del tasso di sindacalizzazione che ha investito, con rare eccezioni²¹, i paesi ad economia avanzata a partire dagli anni '80, e che è indicativo del fatto «che l'esperienza sindacale, nella maggior parte dei paesi considerati, non riesce a reggere alle trasformazioni che sono seguite dopo il predominio dell'economia manifatturiera, fordista e operaia»²².

Va aggiunto che, con il progressivo declino dello sciopero come forma tradizionale di conflitto collettivo, si sono sviluppate in questi ultimi anni forme alternative di protesta, che coinvolgono soggetti diversi dai lavoratori (ad esempio i consumatori, o altri soggetti organizzati a prescindere dall'affiliazione sindacale, come è accaduto, ad esempio, nel caso del c.d. sciopero degli immigrati²³); oppure, ancora, forme di conflitto che si espri-

¹⁹ Van Der Linden, 2012, 45.

²⁰ Curcio e Roggero, 2012.

²¹ L'eccezione più rilevante è stata rappresentata in questi anni dal modello scandinavo, che, com'è noto, registra alti tassi sindacalizzazione anche grazie alle numerose attività istituzionali amministrate dal sindacato (c.d. Ghent system); di recente, tuttavia, sono in aumento anche in questi paesi, e soprattutto in Svezia, i lavoratori che sono affiliati ai fondi assicurativi sindacali ma non sono iscritti al sindacato, v. Kjellberg, 2006; Jokivuori, 2006.

²² Baglioni, 2008, 69.

²³ Un esempio di “sciopero” esercitato con modalità del tutto anomale è quello, che si ripete da ormai due anni, del c.d. sciopero degli immigrati, di cui abbiamo notizie dagli organi di stampa. La protesta è stata attuata per la terza volta il 1° marzo 2012, con una giornata in cui gli immigrati si sono astenuti dal fare acquisti nel territorio italiano e dal condurre i figli a scuola, unita a una giornata di vera e propria astensione dal lavoro. Le richieste sono: abrogazione della c.d. legge Bossi-Fini, cancellazione del contratto di soggiorno per lavoro, chiusura di tutti i CIE in Italia e in Europa e conferimento della cittadinanza ai bambini figli

mono in azioni altre rispetto alla classica sospensione dell'attività lavorativa (si pensi alle diverse attività di ritorsione che interferiscono sulla distribuzione commerciale dei prodotti²⁴). Tuttavia, queste forme «postmoderne»²⁵ del conflitto non hanno – o non hanno ancora – prodotto un impatto tale da sostituire la forma declinante dello sciopero²⁶.

Ora, senza entrare nel merito di un dibattito²⁷ che esce dagli obiettivi di un'analisi di stampo giuridico, preme rilevare il ruolo che, in questo scenario di internazionalizzazione dei processi competitivi, può essere rivestito dal governo del conflitto collettivo. Questo richiede infatti di essere inquadrato in una prospettiva diversa, consapevole del crepuscolo delle forme tradizionali di conflittualità e incline a una più attenta valorizzazione degli strumenti che possono restituire al sindacato un'effettiva capacità di pressione.

Se, come sembrano indicare i dati suesposti, può dirsi definitivamente tramontata, anche in Italia, la stagione della «conflittualità permanente», allora occorre prendere atto che risulterà sempre più indebolita l'azione sindacale basata su una conflittualità incontrollata. La minaccia di un conflitto continuo si autoelide per i bassi tassi di sindacalizzazione e la scarsa adesione dei lavoratori agli scioperi, se si eccettua il settore dei servizi pubblici. In un tale scenario, l'approccio esclusivamente conflittuale dell'azione sindacale ha scarse *chances* di rafforzarsi e di avere successo.

Per contro, l'implementazione di strumenti che consentano di trasformare la regolazione del conflitto in uno degli elementi che compongono la corresponsività del contratto collettivo può contribuire a «reinventare» nuovi ruoli per il sindacato, in un'epoca in cui la globalizzazione dei mercati sembra avere soffocato in via definitiva la forza dell'autonomia collettiva²⁸.

di immigrati nati in Italia. L'organizzazione degli immigrati non afferisce ad alcuna sigla sindacale e le sigle sindacali tradizionali CGIL-CISL-UIL hanno disconosciuto questa forma di protesta (Polchi, 2012).

²⁴ Sul boicottaggio come forma di protesta che in un contesto di economia globalizzata si può affermare in alternativa allo sciopero v. diffusamente Lassandari, 2005.

²⁵ L'espressione «conflitto collettivo post-moderno» è di Caruso, 2002, 93.

²⁶ È questa la conclusione che trae Baglioni, 2008, 67 ss., secondo il quale al declino dello sciopero corrisponde sostanzialmente l'affievolimento della tutela sindacale tradizionale.

²⁷ È noto il dibattito che si è sviluppato nella letteratura sociologica degli anni '50 e '60 sul declino dello sciopero e il ruolo del conflitto (Crouch e Pizzorno, 1978). Si v. in particolare, per una previsione della estinzione dei conflitti di lavoro, Ross e Hartman, 1960, *contra* Coser, 1956.

²⁸ Non a caso, tra i paesi europei che hanno dimostrato le migliori *performances* in termini di competitività nonostante l'apertura dei mercati di merci e capitali vi è proprio la Germania, che vanta un sistema di relazioni industriali caratterizzato da bassa conflittualità nonché una consolidata tradizione di regolazione del conflitto collettivo; v. i dati di Targetti e Fracasso, 2008.

3. Declino della contrattazione collettiva nazionale ed esperimenti di contrattazione transnazionale

Oltre ad incidere sul sistema di produzione delle fonti del diritto, determinando il tramonto della centralità dello stato-nazione nell'elaborazione normativa²⁹, la globalizzazione dei mercati ha avuto un impatto sull'articolazione della contrattazione collettiva³⁰. Il livello nazionale della contrattazione, che in diversi ordinamenti europei, e in particolare in quello italiano, ha svolto storicamente un ruolo preponderante nella determinazione delle condizioni di lavoro, tende a non presentarsi più come baricentro del sistema della contrattazione e paradigma centrale nello schema delle fonti del rapporto di lavoro³¹.

Ciò è dovuto ad una molteplicità di fattori, di cui costituiscono un punto di partenza la segmentazione del mercato del lavoro e la diversificazione dei contesti produttivi a seconda della dimensione delle imprese, del tipo di attività produttiva e del contesto territoriale.

Le imprese che operano su scala transnazionale soffrono degli schemi imposti dalla contrattazione collettiva nazionale, che tende ad uniformare le condizioni di lavoro sul territorio dello stato, senza percepire né apprezzare le differenze che caratterizzano i contesti industriali dotati di elementi di internazionalità. Per aggirare questa frizione, le imprese tendono a rafforzare la contrattazione collettiva aziendale, in modo da adattare le proprie modalità di organizzazione del lavoro su scala transnazionale. In questi contesti, le esigenze sottese al livello aziendale della contrattazione e quelle tipiche del livello transnazionale tendono a surrogarsi vicendevolmente³².

Ma anche la piccola impresa manifesta sofferenze rispetto ai criteri di omogeneizzazione fissati dalla contrattazione nazionale, e ciò soprattutto alla luce dell'importante ruolo svolto dal territorio come culla di sviluppo della piccola imprenditorialità³³. Sotto questo aspetto, l'allontanamento dallo schema che vede prevalere la contrattazione nazionale si traduce non tanto in un incremento della contrattazione aziendale, quanto in esperimenti

²⁹ Sulla trasformazione del modello di strutturazione delle fonti che collocava al centro della produzione del diritto lo stato-nazione, v., per tutti, la sintesi di Pizzorusso, 2007, 38 ss.

³⁰ Sull'evolversi e le difficoltà di affermazione di queste embrionali esperienze, v. gli studi di Sciarra, 2011a; 2011b; 2012.

³¹ Per un'analisi di come l'internazionalizzazione dei mercati ha messo in discussione le «comunità di riferimento» tradizionali del diritto e, con riguardo al diritto del lavoro, della contrattazione collettiva nazionale di categoria, v. Ales, 2011.

³² Sciarra, 2011c, che analizza, partendo dal caso Fiat, numerose ipotesi in cui la contrattazione collettiva di livello aziendale costituisce l'ipotesi di sviluppo di politiche contrattuali caratterizzanti l'impresa transnazionale.

³³ Giunta e Scalera, 2011.

sui livelli della contrattazione³⁴. Emergono così contrattazioni legate al territorio, alla filiera, al gruppo o alle reti di impresa³⁵, votate ad uno sviluppo su scala transnazionale.

Tra questi esperimenti, quello più interessante è senz'altro dato dagli *International Framework Agreements* (c.d. IFA), che costituiscono, sostanzialmente, l'evoluzione in senso negoziale dei codici di condotta³⁶, tanto che autorizzano a parlare di un inizio di contrattazione collettiva transnazionale³⁷. Sul piano contenutistico, l'esperienza degli IFA è tuttavia limitata e in genere connessa al rispetto degli *International Labour Standards* dell'ILO, come la Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale n. 87, del 9 luglio 1948; la Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva n. 98, del 1° luglio 1949; la Convenzione relativa alla protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'azienda n. 135, del 23 giugno 1971; la Convenzione sul lavoro forzato n. 29, del 28 giugno 1930; le Convenzioni nn. 138 e 182, rispettivamente del 1973 e del 1999, sull'eliminazione del lavoro minorile. Ciò perché tali accordi riflettono il tentativo delle multinazionali di favorire la pace sociale e di promuovere l'immagine dell'impresa, soprattutto nella prospettiva di facilitare l'accesso al mercato e la costruzione di buone relazioni politiche con i governi.

Alcuni *International Framework Agreements* si spingono tuttavia oltre il mero riconoscimento dei *Labour standards* e mirano a porre principi in materia di retribuzioni e condizioni di lavoro decenti, o tentano di disciplinare l'ambiente di lavoro imponendo condizioni di lavoro sane e sicure³⁸. In certi casi, gli IFA sono utilizzati per estendere politiche del lavoro e promuovere l'azione sindacale oltre i confini nazionali dell'impresa. In questa prospettiva, sorgono problemi relativi all'eventuale contrasto tra IFA e standard nazionali di regolazione del lavoro.

³⁴ Su questi temi, v. lo studio di Lassandari, 2001, che, anticipando i tempi rispetto ad un fenomeno che sarebbe di lì a poco diventato dirompente, affronta il tema del decentramento della contrattazione guardando al di là del contesto aziendale e misurandosi con il territorio, il gruppo, la filiera.

³⁵ Sul tema della contrattazione collettiva nelle reti di impresa v. gli spunti di Treu, 2012.

³⁶ Papadakis, Casale, Tsotroudi, 2008; Sobczak, 2008; Schömann, 2008; Bourque, 2008; Stevis, 2010.

³⁷ Ales, Engblom, Jaspers, Laumon, Sciarra, Sobczak, Valdes Dal-Ré, 2006; Ales, 2007, 542.

³⁸ Il ruolo degli IFA nella fissazione di adeguati standard di sicurezza sul lavoro può essere foriero di sviluppi interessanti. Infatti, attorno al tema della sicurezza sul lavoro si snoda un'importante prospettiva di collegamento con il tema delle politiche ambientali, per cui gli IFA possono divenire strumento per la partecipazione dei lavoratori alle politiche di salvaguardia dell'ambiente. Si segnala in proposito lo studio *Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali*, Syntex, E-TUC, SustainLabour – International labour foundation for sustainable development.