



## **Le relazioni sindacali e la crisi europea. Pessimismo della ragione e ottimismo della volontà**

*Bruno Caruso\**

### **1. L'abbrivio**

Quest'articolo prende spunto dalla tesi di due studiosi contenuta in un saggio di prossima pubblicazione<sup>1</sup>. La breve esposizione dell'originale ipotesi interpretativa fa da premessa ad alcune considerazioni sul futuro del metodo negoziale e delle relazioni sindacali in Europa. La tesi di Baccaro e Howell non è elaborata a ridosso della crisi in atto e in qualche modo ne prescinde; si confronta, invece, con le sue origini lontane e, in tale prospettiva diacronica, si presenta prospettica: è elaborata pensando al passato, ma guarda al futuro. Ridotta al suo nocciolo, potrebbe essere riassunta nel modo seguente.

I sistemi di relazioni industriali sono istituzioni «dure», quindi difficili da cambiare per influenza esterna, anche sotto l'influsso di eventi importanti come la globalizzazione e, oggi, la crisi strutturale<sup>2</sup>. Sono istituzioni profondamente correlate ai modelli nazionali di capitalismo e, nella prospettiva giuridico-istituzionale, secondo l'insegnamento di Otto Kahn Freund (1979, pp. 78-ss.), tali sistemi sono collegati anche agli ordinamenti costituzionali e alle strutture giuridiche degli Stati-nazione; per cui è difficile realizzare o soltanto prefigurare un processo fluido – spontaneo o consapevolmente governato che sia – di convergenza.

Sempre in prospettiva giuslavoristica, continuando a utilizzare Kahn Freund (1974), può aggiungersi che la sua nota teoria sulla comparazione giuridica – formulata negli anni settanta, circa la difficoltà, o addirittura l'im-

\* Bruno Caruso è docente di Diritto del lavoro nell'Università di Catania.

<sup>1</sup> Baccaro L., Howell C., *Reformulating the Argument for Neoliberal Convergence: Institutional Change in European Industrial Relations*, di prossima pubblicazione.

<sup>2</sup> Per un'interessante analisi di come i sistemi di negoziazione collettiva si riorganizzano settorialmente, a livello transnazionale, per far fronte alla crisi, vedi Telljohann, Freddi, Dazzi (2011).

possibilità, del cosiddetto *legal transplant*, dell'innesto cioè di istituti del diritto del lavoro da un ordinamento nazionale all'altro – fu elaborata osservando più gli istituti del diritto sindacale, che altro non sono che le istituzioni delle relazioni industriali osservate con l'occhio del giurista, piuttosto che gli istituti del rapporto individuale di lavoro. In quel famoso saggio c'è tutta la consapevolezza dello stretto legame non solo tra istituzioni di relazioni industriali e modelli di capitalismo, ma tra istituzioni di relazioni industriali e strutture costituzionali dello Stato-nazione, secondo l'elaborazione che l'autore fece nel magistrale saggio prima ricordato.

La teoria dell'impossibilità della convergenza dei sistemi di relazioni industriali, in virtù dello stretto aggancio di tali sistemi ai diversi modelli di capitalismo, è stata poi ampiamente sostenuta successivamente<sup>3</sup>, anche se non sono mancate analisi articolate, specificamente rivolte alla contrattazione collettiva (attori, metodi, struttura e contenuti), che hanno evidenziato come la dialettica convergenza/divergenza, da una certa fase in poi, si mostri più complessa e trasversale agli stessi modelli nazionali rispetto a tesi meccanicamente bipolari nell'un senso o nell'altro<sup>4</sup>.

Baccaro e Howell si dichiarano, invece, seguaci del bipolarismo e sposano la tesi della convergenza. Non lo fanno per fideismo, ma in virtù di una massiccia serie di dati raccolti ed elaborati nel corso della ricerca, onde una tesi – com'è giusto che sia, provenendo da scienziati sociali – che si fonda su un'evidenza empirica tratta dallo studio di sei casi nazionali; secondo gli autori, un processo di convergenza delle istituzioni di relazioni industriali sarebbe da qualche tempo in atto. E sarebbe in atto nel segno di un modello, o meglio, di una tendenza definita neoliberista.

L'effetto più evidente di questa convergenza neoliberista sarebbe un processo, lento, contraddittorio, ma irreversibile di de-collettivizzazione e desindacalizzazione dei sistemi di relazioni industriali di impresa, con correlato decentramento, a livello di azienda, delle relazioni contrattuali. A conferma di tale tesi gli autori adducono una serie variegata di indicatori qualitativi e quantitativi, sia di tipo diacronico sia sincronico e comparati, sulla cui salienza il dibattito tra gli esperti è aperto.

Tale processo di convergenza, e ciò costituisce un primo elemento di originalità della tesi, non sarebbe l'effetto dell'operare spontaneo delle forze del

<sup>3</sup> Per tutti, vedi Regini (2000).

<sup>4</sup> Vedi l'analisi di Marginson, Sisson (2004), ripresa da Caruso (2007, pp. 581-ss).

mercato e della globalizzazione né del cambiamento, a favore delle imprese, dei rapporti di forza tra capitale e lavoro. Tale processo di cambiamento, nel segno del neoliberismo (intendendo gli autori per neoliberismo più una situazione oggettiva, un approdo necessario, che un *wishful thinking* ideologico), sarebbe stato in qualche modo indotto da «stati ostetrici», a prescindere dalla collocazione politica e ideologica dei governi in carica. Anche governi formalmente *pro labour* – si citano gli esempi della Germania di Gerhard Schröder e della Gran Bretagna di Tony Blair – avrebbero contribuito a tale convergenza neoliberista.

Il cambiamento istituzionale, oltretutto, non sarebbe – secondo gli autori – *one way driven*. Nei sei sistemi analizzati il cambiamento, pur approdando al medesimo esito neoliberista, è stato indotto attraverso due traiettorie diverse. Nei casi di Germania, Gran Bretagna e Francia sarebbe avvenuto attraverso un processo più classicamente neoliberista, di de-regolazione delle istituzioni di relazioni industriali. Nei casi di Irlanda, Italia e Svezia, il cambiamento sarebbe avvenuto a istituzioni immutate o quasi.

Le medesime istituzioni, nate come funzionali a relazioni collettivistiche, sarebbero state «convertite» o, forse più correttamente, piegate a produrre esiti sintonici con l'individualizzazione delle relazioni industriali. In questo caso le istituzioni rimangono formalmente immutate, ma cambia la loro funzione. Si tratta di ciò che, nel linguaggio consono ai giuristi, si connota come discrasia fra struttura e funzione degli istituti: certi istituti giuridici, pensati e predisposti dal legislatore per produrre dati effetti giuridici, sono piegati o distorti dalla prassi e finiscono per produrre altri effetti, più o meno contro intuitivi, pur rimanendo invariata la loro struttura giuridica.

Alla fine l'impressione complessiva che dà il saggio è di un certo pessimismo della ragione, correttamente non supportato, essendo gli autori degli studiosi, da alcun ottimismo della volontà. Il saggio s'inserisce in quel filone di lucido disincanto di una certa sinistra intellettuale che preferisce l'analisi fredda al grido di indignazione. Quel filone che ritiene ormai fatti i giochi e che l'esito neoliberista sia segnato. Ciò qualora si assuma la consapevolezza, con il dovuto disincanto scientifico, che anche le istituzioni delle relazioni industriali, forgiate nel segno del collettivismo e della solidarietà, nella migliore delle ipotesi vengono svuotate dall'interno e piegate alla ferrea logica neoliberista.

## 2. Un commento

È condivisibile una tale tesi che ha dalla sua, certamente, un elevato tasso di provocazione intellettuale? Sono salienti i dati empirici utilizzati come presupposti a supporto? Molto dipende dalla valutazione degli strumenti analitici e degli indicatori utilizzati e dalla loro correttezza euristica; la partita, in tal senso, si gioca tra i cultori delle scienze sociali. Nella prospettiva del giurista che guarda con attenzione ai prodotti di studi empirici, solo a titolo impressionistico e senza il necessario approfondimento, può dirsi che, in effetti, nel tentativo di far quadrare i conti della tesi finale, qualche forzatura nella lettura dei dati sembra esserci.

Un indicatore certo a conferma della convergenza neolibera dei sistemi di relazioni contrattuali, ad esempio, sarebbe costituito dalla polarizzazione verso il basso dei sistemi di contrattazione collettiva. Secondo gli autori, tale processo di decentramento sarebbe avvenuto pure in Italia nel corso di una tendenza pluriennale. Ora pare invece acquisito – non è questa la sede per citare adeguate fonti empiriche<sup>5</sup> – che in Italia, per quel che concerne il settore privato, la tendenza al decentramento contrattuale di tipo acquisitivo (il secondo livello negoziale) ha riguardato una minoranza di medie e grandi imprese, mentre la contrattazione in deroga agli standard nazionali è stato fenomeno non particolarmente diffuso e, soprattutto, a-sistematico e non organizzato (si potrebbe parlare, con una definizione sicuramente a-scientifica, di «fenomeno spot»); almeno sino a poco tempo fa: non a caso, nella terminologia corrente tali contratti venivano definiti «pirata» (Pera, 1997, pp. 381-ss; Putignano, 2011, pp. 781-ss).

Solo dal 2009, con gli accordi interconfederali separati (se si prescinde da alcune esperienze di categoria, ad esempio nel settore chimico), a costo quindi di profonde fratture sindacali, si è fornito un quadro regolativo «ufficiale» alla contrattazione in deroga. Quadro ribadito e, ora, stabilizzato dall'accordo unitario del 28 giugno 2011, ratificato nel settembre 2011. Dalla sequenza di fatti e accordi<sup>6</sup> si evince, comunque, un meccanismo di contrattazione

<sup>5</sup> Vedi gli studi di Bellardi (2008; 2009, pp. 447-ss).

<sup>6</sup> Accordo interconfederale del gennaio 2009; contratto aziendale per Pomigliano d'Arco del giugno 2010; Contratto collettivo nazionale di categoria dei metalmeccanici dell'ottobre 2010; contratto aziendale per Mirafiori, qualificato di «I° livello», con uscita da Confindustria di Fiat, del dicembre 2010; nuovo contratto aziendale per Pomigliano d'Arco, qualificato di «I° livello», del 29 dicembre 2010; annuncio dell'uscita del gruppo Fiat da Confin-

in deroga riconducibile non al decentramento negoziale incontrollato, bensì collocabile nel paradigma di Traxler (1995) del decentramento organizzato; vale a dire, un decentramento coordinato dal centro confederale.

### **3. Una digressione: il sistema negoziale italiano dopo il terremoto del 2011**

L'accordo del 28 giugno, che costituisce il quadro delle regole sindacali di riferimento in questo momento, pone al centro della struttura contrattuale bipolare il contratto nazionale di categoria, con in più, rispetto agli accordi separati, l'additivo del consenso maggioritario sugli accordi in deroga, secondo i meccanismi procedurali previsti<sup>7</sup>; accordi in deroga che, proprio perché tali, vengono comunque considerati una eccezione rispetto alla regola. Il contratto nazionale, per riconoscimento interconfederale, rimane l'elemento cardine del sistema contrattuale italiano, ancorché quest'ultimo abbia dovuto registrare l'importante defezione della Fiat che ha dato luogo a un sistema parallelo più che alternativo al sistema di contrattazione collettiva, fondato sul contratto aziendale di primo livello, unico di gruppo.

Il sistema Fiat (a meno di rovinosi smottamenti prossimi venturi del sistema contrattuale interconfederale) si presenta tutt'oggi come un'eccezione (benché importante e potenzialmente paradigmatica) al sistema ufficiale, che fa ancora perno sul contratto nazionale di categoria. Nel settore pubblico si assiste invece a una situazione di blocco transitorio, ma prolungato, della contrattazione di comparto, e a un blocco stabile, a regime (se e quando la dinamica negoziale fisiologica dovesse riprendere), della contrattazione decentrata<sup>8</sup>. In tal caso si può effettivamente parlare di una forte ricentralizzazione del sistema negoziale per via unilaterale, attuato con legge.

Gli unici segnali – certamente di natura istituzionale – a favore di un rovesciamento della piramide della struttura contrattuale italiana provengono dal legislatore, con l'art. 8 del d.l. 138 del 13 agosto 2011, nella versione de-

dustria il 3 ottobre 2011. Per una puntuale ricostruzione cronologica, vedi Leonardi (2011; 2010); per una lettura diversa, vedi Caruso (2011, pp. 265-ss).

<sup>7</sup> Clausola 5 dell'accordo.

<sup>8</sup> È uno degli effetti regolativi della legge Brunetta e delle leggi di blocco della contrattazione collettiva nel settore; vedi Alaimo A. (2010, pp. 287-ss.) e Talamo (2010); in generale, vedi Caruso (2010, pp. 235-ss).

finitiva contenuta nella legge 148 del 14 settembre, che non sembra interferire, però, con la parte economica del contratto nazionale<sup>9</sup>. Su questa disposizione il dibattito tra i giuristi è in pieno svolgimento. Non si possono analizzare articolatamente i contenuti di tale discussa disposizione e i profili di possibile illegittimità costituzionale che sono stati da più parti segnalati<sup>10</sup>.

Al di là dell'esito sulla sua vigenza (abrogazione per via ordinaria o per via di referendum o per pronuncia della Corte costituzionale, ovvero sua evoluzione e modifica), o della sua reale effettività, dopo la dichiarazione di non avvalersene da parte dei firmatari in sede di ratifica dell'accordo del 28 giugno<sup>11</sup>, che ha determinato la formale fuoriuscita di Fiat da Confindustria e dal sistema contrattuale di categoria, uno dei problemi generali su cui vale la pena prendere subito posizione si collega alla seguente alternativa:

- se l'art. 8 si integri con l'accordo di giugno, costituendone il dovuto completamento; e ciò nella misura in cui quel che l'accordo sindacale non poteva sortire per forza propria, vale a dire l'effetto d'efficacia *erga omnes* degli accordi in deroga anche nei confronti dei dissenzienti, viene invece consentito per via di riconoscimento normativo. In questa lettura, la norma costituirebbe la necessaria appendice legislativa in grado di trasferire, secondo la terminologia giugniana, la valenza regolativa dell'accordo dall'ordinamento intersindacale all'ordinamento statale;

- ovvero, secondo una diversa e più condivisibile chiave di lettura, se l'art. 8 non sia affatto la traduzione normativa dell'accordo sindacale, ma costituisca altro, un corpo a esso estraneo e per molti versi antitetico, oltre che giuridicamente problematico<sup>12</sup>. In questa lettura, tra le due fonti regolative

<sup>9</sup> Vedi in tal senso, condivisibilmente, Ricci (2011, p. 48) e Maresca (2011, p. 4).

<sup>10</sup> Vedi Carinci (2011), Ferraro (2011), Perulli, Speziale (2011), Romagnoli (2011); vedi anche Caruso B., *Il diritto del lavoro come «diritto secondo»: i vincoli costituzionali in action*, relazione al convegno di Reggio Calabria su *Il caso italiano. Il diritto del lavoro fra riforme delle regole e vincoli di sistema*, di prossima pubblicazione.

<sup>11</sup> «Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente si impegnano ad attenersi all'Accordo del 28 giugno 2011, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo interconfederale».

<sup>12</sup> Senza indulgere in approfondimenti tecnici, è sufficiente citare l'incongruenza del richiamo che la legge fa agli accordi territoriali non considerati nell'accordo del 28 giugno, per i quali, dunque, non è prevista alcuna procedura di validazione consensuale. I commentatori (Carinci, 2011) hanno messo correttamente in evidenza la difficoltà di operatività degli ac-

(quella legislativa e quella sindacale) non c'è identità, ma neppure simmetria, proprio perché i lembi non combaciano né dal punto di vista dei contenuti, né degli equilibri tra i diversi livelli negoziali presi (direttamente o indirettamente) in considerazione, né della rappresentanza consensuale necessaria a supportare l'efficacia degli accordi in deroga (ad esempio, nella versione finale della norma si richiama l'accordo del 28 giugno; ma si fa poi riferimento a un generico criterio maggioritario, che potrebbe essere anche quello tra sigle).

L'art. 8 è una cosa a sé, dunque; si potrebbe definire un'anomalia non positiva, qualora si considerasse, come assetto normale dei rapporti intersindacali, con riguardo alle politiche di deroga al contratto nazionale, quello raggiunto con l'accordo del 28 giugno. Posto, dunque, che intervento della legge e accordo sindacale si pongono su linee parallele, occorre concludere che anche l'art. 8 non incide più di tanto sulla struttura contrattuale (il rapporto tra fonti contrattuali di diverso livello), essendo esclusa la basilare materia retributiva e altri istituti normativi tipicamente regolati dalla contrattazione collettiva, se non in quanto istituti e materie già regolate dalla legge<sup>13</sup>.

L'art. 8, pertanto, nell'intenzione del legislatore, più che concentrarsi sulla struttura della contrattazione collettiva (promuovendone la sovversione dell'equilibrio bipolare e la relativa ripartizione di materie, per come determinata dalla contrattazione stessa) tende a incidere direttamente sul tradizionale rapporto legge/contratto, attribuendo alla fonte contrattuale «di prossimità» una portata derogatoria, particolarmente ampia e generalizzata. Portata mai riconosciuta in questi termini, nell'ordinamento giuridico italiano, a fonti sicuramente più attrezzate e accreditate, come il contratto nazionale di categoria, ma neppure alla legge regionale, e ciò per i noti vincoli riconosciuti dalla Costituzione e dall'interpretazione costituzionale<sup>14</sup>.

cordi territoriali in deroga, in generale, ma soprattutto sul versante delle imprese non aderenti all'associazione eventualmente firmataria.

<sup>13</sup> Le materie regolate al comma 2 sono impianti audiovisivi, inquadramenti, licenziamenti, modalità di assunzione e disciplina dei rapporti di lavoro atipici e flessibili, orario di lavoro.

<sup>14</sup> Tutte le materie rinviate alla contrattazione territoriale e aziendale in deroga con efficacia *erga omnes* rientrano, di certo, nella macro materia dell'ordinamento civile, che è oggetto di competenza esclusiva del legislatore nazionale ex art. 117, comma 2, lett. l, Cost.; per più ampi ragguagli, vedi Caruso B., *Il diritto del lavoro come «diritto secondo»: i vincoli costituzionali in action*, relazione al convegno di Reggio Calabria su *Il caso italiano. Il diritto del lavoro fra riforme delle regole e vincoli di sistema*, di prossima pubblicazione.

#### 4. Sistemi sindacali nazionali e globalizzazione giuridica

Certo, si tratta di segnali importanti, ma che non dicono ancora, per tornare al saggio dal quale si è partiti, di un dato, neppure attuale, di smottamento dell'assetto della struttura contrattuale italiana; dato che, invece, pare acquisito nell'analisi in oggetto.

E, tuttavia, la sensazione che i sistemi di relazioni industriali e le relative istituzioni nazionali siano messi in seria fibrillazione dalla globalizzazione, a questo punto non solo economica, ma anche giuridica, pare un dato certamente condivisibile che viene fuori dall'analisi complessiva contenuta nel saggio. Il caso Fiat, già richiamato, rappresenta sicuramente un esempio di forte condizionamento dell'intero sistema di relazioni industriali italiano, in ragione delle scelte unilaterali di un'impresa multinazionale, le cui strategie domestiche sono condizionate dalla produzione e dai mercati globali.

L'art. 8, al quale si è fatto cenno, è una legge sghemba, al limite e, per molti versi, oltre la legittimità costituzionale, ad alto rischio di ineffettività quanto si vuole, ma dal punto di vista del diritto del lavoro italiano e della sua tradizione volontarista rappresenta il primo intervento unilaterale del legislatore italiano post costituzionale sul sistema sindacale (riguarda la struttura negoziale, l'efficacia del contratto e la rappresentanza), indotto direttamente da dinamiche globali e non domestiche.

Qualcosa di simile, non del tutto simile, ha riguardato pure la Svezia, in conseguenza del caso Laval, in materia di libertà di circolazione dei servizi, e della sentenza della Corte suprema svedese che ne è seguita (Sciarra, 2011, pp. 363-ss; Malberg, 2011, pp. 371-ss; Bruun, 2011, pp. 385-ss; Zahn, de Witte, 2011, pp. 433-ss): in quel caso gli effetti ri-regolativi di istituzioni nazionali di relazioni industriali, ispirate al credo volontarista, nel senso di riduzione del potere sindacale, sono stati determinati non dalle forze del mercato, ma dalla regolazione sovranazionale dell'Unione Europea. La decisione della Corte di giustizia europea ha avuto, invero, effetti dirompenti sul sistema di relazioni sindacali riguardo al diritto di sciopero e alla libertà di negoziazione collettiva. La regolazione nazionale del sistema sindacale è entrata in rotta di collisione, secondo la Corte di giustizia, con le regole europee in materia di libera circolazione; per cui il diritto sovranazionale ha imposto una torsione regolativa, con intervento del giudice nazionale e della legge statale, di adattamento del sistema volontario di contrattazione collettiva ai principi del diritto europeo. Il caso Laval ha imposto così una riforma interna del di-



ritto sindacale svedese, per la prima volta, non come scelta politica autonoma degli attori interni (sindacati, associazioni imprenditoriali e Parlamento), ma come scelta subita e imposta da istituzioni sovranazionali.

### **5. Ritorno: è giustificato il pessimismo della ragione nella prospettiva europea?**

Il pessimismo della regione che si intravede nel saggio in commento, con riguardo a una precisa tendenza de-regolativa o alla torsione neoliberalista delle istituzioni di relazioni industriali in Europa, non è dunque del tutto ingiustificato. La crisi economica e finanziaria che sta spazzando il vecchio continente, con risposte politiche e istituzionali deboli a livello europeo, non consente certo facili prognosi positive sui sistemi nazionali di relazioni industriali. Malgrado questo, è probabilmente lecito affermare che nel saggio di Baccharo e Howell, tutto concentrato sui casi nazionali, manca la considerazione di un dato che potrebbe essere definito in controtendenza rispetto alle tendenze e alle dinamiche ivi considerate. Manca la considerazione della prospettiva sovranazionale delle istituzioni di relazioni industriali; essa, forse, avrebbe potuto sortire diagnosi meno pessimistiche.

Senza alcuna sopravvalutazione dei dati e del fenomeno, è lecito affermare che il dialogo sociale autonomo di livello settoriale europeo ha registrato un'inaspettata vivacità nell'ultimo lustro. Con risultati in alcuni casi interessanti anche dal punto di vista dei contenuti, oltre che delle procedure: si possono citare l'accordo sul telelavoro, ma anche gli accordi settoriali sull'orario di lavoro e alcuni accordi in materia di salute e sicurezza. Si potrebbero aggiungere, a questo quadro, anche le esperienze di accordi di impresa transnazionale che vedono protagonisti i Cae, affiancati dalle federazioni nazionali di categoria<sup>15</sup>. I Cae, in questi casi, finiscono per assumere specifiche competenze negoziali al di là delle strette competenze istituzionali di consultazione e informazione.

Si potrebbero citare, inoltre, alcune – ancor limitate ma interessanti – esperienze di coordinamento negoziale interregionale: l'intesa di Doorn, riguardante il coordinamento delle politiche salariali, ma non solo, di organiz-

<sup>15</sup> Vanno segnalati alcuni interessanti accordi di impresa multinazionale sulla volontarietà nel part time e sulla tutela della lavoratrice madre (Areva, Danske Bank). Per più ampi ragguagli, vedi Caruso, Alaimo, 2011.

zazioni sindacali settoriali tedesche, olandesi, belghe e ora anche francesi. Si tratta di esperienze che definire embrionali è, allo stato dello sviluppo raggiunto, troppo limitativo. Al contempo, non possono essere considerate consolidate e istituzionalizzate; soprattutto per la mancanza, ancora, di un chiaro quadro legislativo di sostegno del livello europeo di contrattazione e per la forte resistenza che proviene dal versante degli imprenditori.

Occorre tuttavia segnalare che sulla contrattazione sovranazionale e transnazionale un attore istituzionale sta provando a scommettere molto: su queste istituzioni di relazioni industriali di livello europeo, la Commissione europea, da oltre un decennio, sta sicuramente investendo. Lo sta facendo con un sostegno materiale e politico ai Cae e ai comitati di settore, con l'elaborazione di schemi di riforma legislativa e con studi progettuali affidati a gruppi di esperti.

Pare opportuno chiedersi, allora, se la frontiera sovranazionale delle relazioni industriali possa essere il punto di avvio di una strategia di rifondazione di nuove istituzioni di relazioni industriali che non porteranno, magari, impresse le stigmate antiche del collettivismo e del solidarismo delle istituzioni del secolo breve, ma neppure, necessariamente, il segno del mutato contesto neoliberista. Si tratterebbe di incominciare a pensare anche a un cambiamento della cultura istituzionale delle relazioni industriali, immersa nel globale, ma che non ne accetti in modo inerziale gli esiti deregolativi. Ci si potrebbe legittimamente chiedere, allora, se in questo cambiamento di orizzonte non si possa scoprire una nuova linfa culturale per strategie alternative di rimodellamento anche delle istituzioni nazionali, in collegamento con le nuove istituzioni sovranazionali.

Per ritornare al caso Fiat prima citato, si è proprio certi che l'esito domestico della vicenda sarebbe stato quello cui si è assistito, qualora si fosse registrato un maggiore protagonismo di attori negoziali dell'impresa multinazionale, anziché soltanto degli attori nazionali (Caruso, 2011)?

Il pessimismo della ragione condurrà probabilmente a considerare le nascenti istituzioni europee di relazioni industriali alla stregua di fucelli di paglia di fronte alla valanga distruttiva della crisi in atto. Tuttavia, proprio all'ottimismo della volontà delle istituzioni europee e degli attori sociali che scommettono sul loro consolidamento, bisogna concedere le dosi di fiducia ancora a disposizione di chi crede che solo il rafforzamento del modello sociale europeo, e non il suo indebolimento, possa evitare la deriva cui l'Unione Europea e le sue istituzioni si vogliono condannate.

## Riferimenti bibliografici

- Alaimo A. (2010), *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e «blocchi»: dalla «riforma Brunetta» alla «manovra finanziaria 2010»*, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, II, pp. 287-ss.
- Bellardi L. (2009), *Concertazione e contrattazione dal protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, LX, 3.
- Bellardi L. (2008), *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 74.
- Bruun N. (2011), *Azioni e rimedi per azioni collettive illegittime negli Stati membri del Nord Europa. Il diritto dell'Unione Europea in context*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 3.
- Carinci F. (2011), *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 133.
- Caruso B. (2011), *La rappresentanza negoziale irrisolta. Il caso Fiat tra teoria, ideologia, tecnica... e cronaca*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 3, pp. 265-ss.
- Caruso B. (2010), *Gli esiti regolativi della «riforma Brunetta» (come cambia il diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni)*, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, II.
- Caruso B. (2007), *Sistemi contrattuali e regolazione legislativa in Europa*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, I, 112.
- Caruso B., Alaimo A. (2011), *Il contratto collettivo nell'ordinamento dell'Unione Europea*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 87.
- Ferraro G. (2011), *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 129.
- Kahn Freund O. (1979), *L'incidenza delle Costituzioni sul diritto del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*.
- Kahn Freund O. (1974), *On Uses and Misuses of Comparative Law*, in *Modern Law Review*, 37, 1.
- Leonardi S. (2011), *Il caso Fiat dopo Pomigliano e Mirafiori. La posta in gioco per le relazioni industriali italiane*, relazione al seminario di Catania, 9 maggio.
- Leonardi S. (2010), *Gli accordi separati: un vulnus letale per le relazioni industriali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3.
- Malberg J. (2001), *I rimedi nazionali contro le azioni collettive intraprese in violazione del diritto dell'Unione. Il caso svedese*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 3.
- Maresca A. (2011), *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8. d.l. 13 agosto 2011*, in [www.cuorecritica.it/bollettino/bollettino\\_15settembre2.pdf](http://www.cuorecritica.it/bollettino/bollettino_15settembre2.pdf), 138.

- Marginson P., Sisson K. (2004), *Integration and Industrial Relations: Multilevel Governance in the Making*, New York, Palgrave Macmillan.
- Pera G. (1997), *Note sui contratti collettivi «pirata»*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 4.
- Perulli A., Speziale V. (2011), *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la «rivoluzione di agosto» del diritto del lavoro*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 132.
- Putignano V. (2011), *Retribuzione proporzionata e sufficiente e contratto collettivo: un primo arresto giurisprudenziale sui c.d. contratti pirata (nota a Trib. Torino 14 ottobre 2010)*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3.
- Regini M. (2000), *Modelli di capitalismo*, Bari, Laterza.
- Ricci G. (2011), *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in *Lavoro e Diritto*, 4.
- Romagnoli U. (2011), *Il diritto del lavoro torna al medioevo*, in *Eguaglianza & Libertà*.
- Sciarra S. (2011), *Il diritto di sciopero nel dialogo fra corti. Casi nazionali a confronto dopo Laval*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 3.
- Talamo V. (2010), *Gli assetti della contrattazione dopo il D.lgs. n. 150 del 2009 e la finanziaria d'estate: ratio di una riforma*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 110.
- Traxler F. (1995), *Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations*, in Crouch C., Traxler F., *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Ashgate.
- Telljohann V., Freddi D., Dazzi D. (2011), *Recession and Social Dialogue in the Banking Sector: a European Perspective*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Zahn R., de Witte B. (2011), *La prospettiva dell'Unione Europea: dare preminenza al mercato interno o rivedere la dottrina Laval?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 3.