

TEMA

Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali



Le riforme italiane e francesi del mercato del lavoro: una via indiretta per il depotenziamento della contrattazione sindacale*?

*Davide Bubbico***

1. Le recenti riforme del mercato del lavoro: un'ulteriore spinta alla de-sindacalizzazione?

Come hanno sostenuto Carrieri e Leonardi «negli anni più acuti della crisi molti governi – in particolar modo quelli dei paesi dell’Ue più colpiti – hanno adottato un maggior interventismo e qualche volta hanno varato riforme severe sul terreno del mercato del lavoro e delle relazioni industriali al preciso scopo di utilizzare la svalutazione interna e i costi salariali quali leve per risollevarne le finanze nazionali» (2017, p. 24). Allo stesso modo le ultime riforme in materia di lavoro, sia in Italia che in Francia, sono state anche l’occasione da parte dei governi Renzi e Macron per attuare una crescente disintermediazione sindacale in materia di welfare e occupazione¹. Le riforme approvate pur richiamando l’importanza della contrattazione collettiva e indirettamente della rappresentanza, hanno contribuito a minare, a nostro avviso, ulteriormente i percorsi di sindacalizzazione, sia per l’incremento dell’occupazione a termine, sia per la riduzione delle tutele in caso di licenziamento.

Va premesso che la riduzione dei tassi di sindacalizzazione² che si ri-

* Questo articolo prende spunto dalla relazione tenuta in occasione del convegno annuale Aisri Giovani, *Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali*, tenutosi a Trento il 29 marzo 2019.

** Docente di sociologia economica presso l’Università degli Studi di Salerno.

¹ Sul tema della disintermediazione sono apparsi di recente nella letteratura italiana molti contributi, ma pochi o nulli sul rapporto tra governo, partiti e sindacati (Biancalana 2018). Per il caso francese alcuni rimandi possono trovarsi in Gentile (2019).

² Non abbiamo qui lo spazio per approfondire il dibattito sugli indicatori più appropriati per discutere intorno al tema della sindacalizzazione o della c.d. densità sindacale. La partecipazione elettorale, piuttosto che l’adesione agli scioperi o l’utilizzo dei servizi ne sono alcuni (Feltrin 2005).

scontra da decenni nei paesi occidentali non è imputabile solo alla crescente quota del lavoro a termine e alle minori tutele contrattuali. Anche tra gli occupati a tempo indeterminato la probabilità di essere iscritti al sindacato decresce significativamente in corrispondenza della più giovane età. Le grandi aziende, dal canto loro, investono sempre di più in politiche del personale che potremmo definire *Union Saving* (Gollan, Kaufman, Wilkinson 2015), così come altre, specificatamente nel caso italiano, sostengono indirettamente la creazione di sindacati di comodo o comunque poco rappresentativi, ma utili ai fini della sottoscrizione di contratti collettivi capestri³.

La nostra ipotesi è che in Italia e similmente in altri paesi come la Francia la progressiva riduzione dei rapporti di lavoro standard e delle tutele nei licenziamenti sia destinata nel lungo periodo a ridurre ulteriormente l'affiliazione sindacale, fino al punto di mettere in discussione le caratteristiche e le forme degli attuali modelli di rappresentanza. Allo stesso modo, quando come nel caso dell'ultima riforma francese è stata introdotta la possibilità di affidare direttamente ai lavoratori, tramite referendum, la decisione sulle materie del contratto anche in presenza di un parere opposto dei sindacati maggioritari, si è prefigurato implicitamente il superamento dell'intermediazione sindacale. Si tratta naturalmente dell'estremizzazione di possibili esiti che potrebbero aversi in futuro e neppure necessariamente attraverso l'operare esclusivo di questi processi.

Le riforme francesi e italiane presentano delle indubbe differenze, per quanto molti vi hanno visto una forte similarità nelle modifiche apportate alle norme sui licenziamenti economici. Casano e Tiraboschi (2016) hanno osservato un'inversione del ruolo dello Stato rispetto alla tradizione dei due paesi in tema di regolazione dei rapporti di lavoro, sia sul piano della tecnica legislativa che della politica del diritto, che ci sembra molto discutibile. Da un lato, «un provvedimento di ispirazione statualista e centralista, quello italiano, che si assume il merito della marginaliz-

³ Si fa qui riferimento al crescente numero di contratti collettivi nazionali di lavoro c.d. pirata firmati da sindacati con nulla o scarsa rappresentanza, che contengono al loro interno clausole vessatorie a vantaggio delle imprese soprattutto sotto il profilo retributivo (D'A-muri e Rizzi 2017; Olini 2016).

zazione del ruolo della rappresentanza al punto di prospettare ora il colpo di grazia della legge sindacale» e, dall'altro lato, «una riforma, quella francese, che per contro si propone di stabilire la centralità della contrattazione collettiva aziendale lasciando alla legge un ruolo residuale e supplementare nella giusta convinzione che la prossimità e l'adattabilità siano l'unica dimensione praticabile in un contesto di spinta globalizzazione e competizione internazionale che marginalizza il ruolo della legislazione nazionale» (2016, p. 4). Se questa valutazione appare più condivisibile per il caso francese, lo sembra meno a proposito di quello italiano. Nonostante i limiti dell'intervento sindacale in materia di lavoro atipico e le difficoltà di mobilitazione dell'universo occupazionale più tradizionale e di riferimento del sindacato, quello italiano ha dimostrato anche negli anni più recenti della crisi una maggiore tenuta. Si pensi, ad esempio, al ruolo svolto ancora dalla contrattazione collettiva (Bulfone e Afonso 2019; Colombo e Regalia 2016) e alla capacità negoziale nei confronti degli attori istituzionali.

Al di là delle possibili interpretazioni circa le conseguenze delle due riforme, crediamo che entrambe possano concorrere in prospettiva a quello che definiamo un «depotenziamento della contrattazione sindacale», nella misura in cui la diminuzione dei livelli di protezione contro i licenziamenti e l'ulteriore liberalizzazione del lavoro a termine rendono l'affiliazione sindacale più rischiosa ai fini della continuità occupazionale. Il depotenziamento va qui inteso in relazione al rischio di una riduzione ulteriore del numero di iscritti nei luoghi di lavoro e così della componente potenzialmente più attiva del sindacato. Cosa diversa è il grado di intervento delle riforme sul tema della contrattazione collettiva. Le riforme italiane sono intervenute poco o nulla su questo specifico argomento, tradizionalmente lasciato all'autonomia negoziale delle parti sociali, mentre nel caso francese l'obiettivo è stato esplicitamente quello di supportare la contrattazione nelle piccole imprese riconoscendo un primato della contrattazione aziendale. Quest'ultimo è sicuramente uno dei punti più controversi, soprattutto quando le variabili di contesto sono più di supporto alle aziende che al sindacato (crisi economica, facilitazione nei licenziamenti, estrema mobilità degli investimenti, ecc.) con il rischio concreto di alimentare una concorrenza sociale tra i lavoratori piuttosto che tra le imprese (Supiot 2016).

2. Alcuni aspetti delle riforme italiane del mercato del lavoro: semplificare i licenziamenti e disincentivare i ricorsi giudiziari

Le riforme avviate in Italia dalla metà degli anni Novanta in poi, dal Pacchetto Treu al Jobs Act, non hanno riguardato solo la disciplina dei contratti, ma appare piuttosto evidente che su tale capitolo si siano concentrate le maggiori modifiche, lasciando in secondo piano le politiche attive del lavoro piuttosto che il rilancio effettivo degli ex uffici di collocamento⁴. Circa la riforma degli ammortizzatori sociali si è assistito principalmente a una razionalizzazione degli interventi contestualmente ad una riduzione dei trattamenti individuali e delle risorse disponibili, misure solo in parte compensate, diversamente da come proclamato, dall'estensione generalizzata delle coperture ai lavoratori atipici (Bubbico 2016).

Prima del Jobs Act, la riforma Fornero (legge n. 92/2012) è intervenuta in maniera ambivalente in relazione al tema dei contratti di lavoro. Lo ha fatto, ad esempio, limitando il ricorso alle tipologie contrattuali diverse dal tempo indeterminato, incrementando la quota della contribuzione obbligatoria o appesantendone il funzionamento (es. per il contratto intermittente) o direttamente prevedendone l'abrogazione (contratto di associazione in partecipazione e contratto di inserimento). Allo stesso tempo ha eliminato per il primo contratto a termine e la prima missione nell'ambito di un contratto in somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi la necessità delle causali (reintrodotte più di recente con il c.d. decreto dignità, d.l. n. 87/2018); ha aumentato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro, mantenendo, tuttavia, la durata massima dei contratti a termine in 36 mesi. Ma è la modifica dell'articolo 18 della legge n. 300/1970 con il superamento del reintegro automatico in caso di licenziamento economico che segna il punto di svolta. A tal fine la riforma ha introdotto una procedura obbligatoria di conciliazione preventiva (art. 13) ed in caso di fallimento, per manifesta

⁴ È ancora presto per valutare le conseguenze dell'introduzione del reddito di cittadinanza sull'operato dei Centri per l'Impiego per la parte relativa all'attività di reinserimento lavorativo e al ruolo dei c.d. navigator, così come dell'assegno di ricollocazione introdotto nel 2018 anche se quest'ultimo non sembra aver mostrato finora particolari risultati (Anpal 2019). Anche la Francia ha conosciuto in anni recenti un ampio processo di riforma dei servizi per l'impiego a partire dalla creazione dei Pôles Emplois (Pillon e Vivés 2016).

insussistenza del fatto, la facoltà di disporre il reintegro del lavoratore o un risarcimento massimo di 12 mensilità. Il Jobs Act dal canto suo ha ripreso i provvedimenti già contenuti nel d.l. Poletti (n. 34/2014), sancendo l'ulteriore liberalizzazione dei contratti a termine rispetto a limite massimo dei 36 mesi (tra primo contratto e proroghe) e rispetto al limite del 20%. Relativamente all'articolo 18 per i neoassunti dal marzo 2015 ne ha sancito il completo superamento in caso di licenziamento economico, eliminando il reintegro anche in caso di ingiustificato motivo introducendo invece la c.d. tutela crescente, ovvero il risarcimento da 6 a 24 mensilità sulla base dell'anzianità lavorativa (indennità salita poi a 36 mesi sempre con il decreto dignità)⁵ (Isvol 2016).

L'insieme dei provvedimenti maturati nelle due riforme in relazione alla disciplina del licenziamento e alla durata del lavoro a termine ha avuto come conseguenza la drastica riduzione del contenzioso giudiziario. Tra il 2012 e il 2016 le cause in materia di lavoro nel settore privato si sono ridotte del 69% (solo del 13% nel settore pubblico) (Ichino 2017)⁶. Inoltre, dal 2013 si è avuto un aumento delle conciliazioni, soprattutto in materia di licenziamento per motivo «oggettivo», cioè economico ed organizzativo. Quest'ultimi dati devono essere compresi, tuttavia, alla luce di due importanti fattori nel frattempo intervenuti sul piano legislativo che hanno finito per limitare fortemente l'azione sindacale sul piano legale. Il primo riguarda la riduzione da 270 a 180 giorni dell'impugnazione stragiudiziale del provvedimento di licenziamento (Peruzzi 2015), il secondo l'equiparazione delle cause di lavoro alle cause civili. In altri termini il legislatore ha previsto, a differenza del passato, l'addebito al lavoratore delle spese processuali in caso di sentenza sfavorevole, mentre per il sindacato non è più previsto un rimborso delle spese sostenute in prima istanza in sede giudiziaria. Ciò ha determinato, da un lato, l'introduzione

⁵ La corte Costituzionale ha di recente (sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018) definito incostituzionale la predeterminazione dell'indennità da riconoscere al lavoratore ingiustamente licenziato previsto dal Jobs Act, in quanto spetta al giudice quantificare il risarcimento sulla base di più caratteristiche e non solo dell'anzianità.

⁶ Secondo i dati del Ministero della Giustizia elaborati da Ichino tra il 2012 e il 2016 i soli procedimenti iscritti a ruolo in tema di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (economico-organizzativo), disciplinare e giusta causa, sono passati da 16.841 a 6.489 (-65%), i procedimenti definiti da 20.481 a 8.791 (-57%).

del contributo unico (una somma da pagare in prima istanza) per i lavoratori ricorrenti, e dall'altro lato, una notevole riduzione dell'attività degli uffici vertenze. Si tratta di un aspetto da non sottovalutare anche ai fini delle motivazioni che possono condurre o meno il lavoratore ad iscriversi al sindacato nel momento in cui quest'ultimo non è più in grado di supportare totalmente il lavoratore sul piano legale ed economico, perlomeno nelle cause di natura individuale.

Va detto che stando ai dati pubblicati nell'ambito dei rapporti sulle Comunicazioni Obbligatorie (Co) del Ministero del Lavoro non si è assistito, negli ultimi anni, a variazioni significative nell'interruzione dei rapporti a tempo indeterminato. Il nuovo contratto a tempo indeterminato è presente tuttavia solo da 4 anni e in un primo periodo la sua diffusione è stata accompagnata da un sostanzioso contributo economico che ne ha ridotto la probabilità di interruzione come dimostrano le prime analisi disponibili per l'anno 2015 (Centra 2019). Si potrà vedere, pertanto, solo nei prossimi anni la reale elasticità del nuovo contratto a tempo indeterminato, fermo restando la significativa diversità di trattamento in caso di licenziamento rispetto al vecchio⁷.

Le interruzioni dei rapporti di lavoro sotto forma di licenziamento per «giustificato motivo oggettivo», «soggettivo», «collettivo» e «giusta causa», secondo i dati contenuti nei rapporti annuali sulle Co si sono mantenute pressoché costanti negli ultimi dieci anni (intorno al milione l'anno), mentre sono raddoppiate (da cento a duecento mila) quelle dovute a «decadenza dal servizio» e «mancato superamento del periodo di prova». Nel complesso l'incidenza delle prime tipologie di licenziamento (esclusi dunque decadenza e mancato superamento) sul totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato esistenti annualmente indica una certa stabilità. Anzi tra il 2014 e il 2018 si osserva una riduzione considerato che le interruzioni di quest'ultimi hanno interessato rispettivamente l'8,8% e il 7,8% di quelli esistenti nel 2014 e nel 2018⁸. Ad aumentare sono risultate invece,

⁷ In diversi accordi sindacali successivi alla riforma, il più noto quello dell'Ilva, una delle clausole più importanti è stata quella alla conservazione della vecchia versione dell'articolo 18 nel passaggio (riassunzione) dei lavoratori alla nuova società Arcelor Mittal.

⁸ Gli avviamenti al lavoro tramite rapporti a tempo indeterminato sono passati in Italia da 2,1 milioni nel 2009 (con un picco di circa 2,4 nel 2015 quale conseguenza degli incentivi) a 1,6 milioni nel 2018. Tra il 2009 e il 2018 l'incidenza di questi sul totale degli avviamenti, se-

in linea con la crescita di rapporti a tempo determinato come il part-time e il lavoro in somministrazione, le cessazioni dei contratti a termine, passate da 5,6 milioni nel 2009 a 7,4 nel 2018⁹.

3. La riforma francese: «liberalizzare i contratti e la negoziazione aziendale»

La riforma Macron promossa e conclusa nella seconda metà del 2017 si è definita nel contesto di un forte ma anche divisivo conflitto sindacale tra la Cgt e la Cfdt. Come il Jobs Act anche quest'ultima si è inserita sulla scia di precedenti interventi a partire, nell'ultima fase della presidenza Hollande, dalla *Loi Travail*. Molti autori hanno parlato a riguardo di una *flexicurity alla francese* ma in verità questo vale per tutte le riforme promosse a partire dai primi anni Duemila (Méda 2012). Si tratta, tuttavia, a differenza di quella italiana, di una riforma che è intervenuta anche sul sistema delle relazioni industriali con l'obiettivo di sostenere la negoziazione collettiva aziendale anche in deroga ai contratti di categoria e alle convenzioni collettive *au profit du dialogue sociale*. In sintesi, la riforma ha previsto: l'ulteriore liberalizzazione dei contratti a termine; l'estensione del contratto a progetto a tempo indeterminato, i c.d. *contrats de chantier* prima previsti solo per il settore edile che con la conclusione del progetto prevedono anche la risoluzione del contratto; la liberalizzazione del contenuto dei premi aziendali prima regolati dai contratti di categoria e dalle convenzioni collettive; la revisione delle indennità di disoccupazione sulla base della dimensione d'impresa (fino a un massimo di 20 mensilità); il riconoscimento del diritto di errore del datore di lavoro nei casi di licenziamenti che presentino vizi di forma; la semplificazione dei licenziamenti economici (per riduzione degli ordinativi e dei margini di profitto) nuovamente sulla base della dimensione d'impresa. In particolare, in relazione ai licenziamenti individuali la riforma ha previsto la possibilità di

condo una riduzione costante interrottasi solo nel 2015, è passata dal 22,2% al 14,4% (in Francia rispettivamente dal 24% al 13% tra 1993 e il 2017).

⁹ In questo caso, tuttavia, anche il contenzioso giudiziario riguardante la cessazione dei contratti a termine si è ridotto: tra il 2012 e il 2016 i procedimenti definiti sono passati da 12.956 a 2.510 (-80%), quelli iscritti a ruolo da 8.109 a 1.246 (-84%).

accordi collettivi di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro; ha attenuato l'obbligo per l'impresa delle misure di ricollocamento ed ha portato ad un anno, in tutti i casi, i termini per l'impugnazione del licenziamento. È stata prevista, inoltre, la possibilità di stabilire tramite accordi di settore nuove regole per i contratti a tempo determinato rispondenti alle specificità dei settori.

Nel 2017 in Francia la prima causa di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato¹⁰ (nelle aziende con più di 50 addetti) con esclusione dunque dei lavoratori a termine e in somministrazione) è stata quella delle dimissioni (39,4%), seguita dai licenziamenti non economici (incapacità, ecc.) (20,2%), dalla fine del periodo di prova (17,1%), dai pensionamenti (10,1%), da altri motivi (3%). I licenziamenti economici si sono ridotti all'1,5% dal 20% del 1993, soprattutto per effetto delle rotture convenzionali introdotte nel 2008 (nel 2018 sono state introdotte quelle collettive). Quest'ultime hanno costituito nel 2017 l'8,6% del totale delle interruzioni (Milin 2018). La riduzione dei licenziamenti economici come suggerisce Signoretto (2018) sembra, dunque, dovuta essenzialmente alle diverse possibilità offerte dalla giurisprudenza più che ad altre ragioni.

Le assunzioni a tempo determinato coprono ormai come in Italia quasi il 90% degli avviamenti: nel 2018 in Francia hanno pesato per l'87% (erano il 76% nel 1993). Ciò non toglie che il livello dell'occupazione a tempo indeterminato in Francia sia rimasto molto alto (pari all'88%) e finanche superiore a quello dell'Italia (82%). Va detto, in ogni caso, che i rischi di polarizzazione nel mercato del lavoro francese sono altrettanto evidenti come in quello italiano. Secondo una recente indagine dell'Istituto nazionale di statistica francese per gli assunti con un contratto a termine nel 2008 (esclusi gli interinali) 7 anni più tardi solo il 47% aveva un contratto a tempo indeterminato (Insee 2019). I contratti a tempo indeterminato che nel 2017 si sono interrotti nelle aziende con più di 50 dipendenti sono stati il 16,4%, maggiormente nel settore terziario (19,2%) e al suo interno soprattutto tra gli impiegati e gli operai, rispettivamente nel 24,7% e nel 21,5% dei casi.

¹⁰ La natura del dato è tale che non è comparabile con quello reso disponibile in Italia tramite i rapporti periodici delle Comunicazioni Obbligatorie poiché il dato italiano esclude i pensionamenti e conteggia le interruzioni per tutte le tipologie di rapporto e di imprese.

Sul piano delle relazioni industriali la riforma ha introdotto importanti modifiche rispetto agli assetti contrattuali in precedenza esistenti. Anzitutto ha previsto la fusione delle istanze rappresentative del personale nelle aziende sopra i 50 dipendenti per superare quell'effetto soglia che condizionerebbe le imprese nel superamento di questo livello dell'occupazione; ha introdotto i c.d. *accords offensifs* che le imprese più piccole possono sottoscrivere direttamente con i delegati sindacali, anche in difformità da quanto previsto dai contratti di categoria. Ma la riforma ha introdotto soprattutto la possibilità di tenere referendum senza il consenso del sindacato o dei sindacati maggioritari in azienda¹¹. In questo senso secondo Tixier (2019), la doppia strategia dei promotori della riforma è stata quella di decentralizzare la negoziazione a livello d'impresa, con l'obiettivo di limitare tuttavia la dispersione sindacale puntando sulle soglie di rappresentatività. In ogni caso già tra il 2005 e il 2011, le imprese con più di 50 addetti con almeno 3 organizzazioni sindacali si erano ridotte dal 20 al 16% (Pignoni 2016).

Nel 2017 il 67% degli stabilimenti con 11 o più addetti era coperto da almeno un'istanza rappresentativa del personale (delegati del personale, comitati di stabilimento o d'impresa, comitati d'igiene, della sicurezza e delle condizioni di lavoro) contro il 60% nel 2011. Gli stabilimenti meno coperti in tal senso erano prevalentemente quelli con meno di 50 addetti. La riforma ha stabilito, a questo riguardo, che nelle aziende con meno di 20 dipendenti, sarà possibile negoziare con un dipendente anche se non incaricato da un sindacato (il 96% delle piccole imprese non ha un delegato sindacale), mentre nelle società con un numero di dipendenti compreso tra 20 e 50, le trattative potranno aver luogo comunque con un membro del personale non autorizzato dal sindacato, ma eletto dai lavoratori.

La riforma ha previsto la fusione entro dicembre 2019 delle 3 istanze rappresentative prima richiamate in un unico organismo denominato *Comité Social et Économique* (Cse)¹². L'assenza di almeno un'istanza, malgrado

¹¹ I referendum possono essere promossi anche da sindacati che rappresentano meno del 30% dei dipendenti. Per essere convalidato il referendum deve essere approvato da oltre il 50% degli aventi diritto.

¹² In realtà già la Legge Rebsamen dell'agosto 2015 aveva introdotto la possibilità di raggruppare questi 3 organismi, ma le aziende che avevano proceduto in questa direzione erano state poche (il 17%) e principalmente quelle tra i 50 e i 199 addetti.

L'obbligo legale di organizzare l'elezione dei delegati del personale nelle aziende con più di 10 addetti, dipende in primo luogo dalla carenza di candidature per le elezioni, in secondo luogo (nelle imprese con meno di 20 addetti) dalla mancanza di interesse da parte dei lavoratori (Romans 2018). Ma anche lì dove sono presenti dei candidati nel 38% dei casi questi sono comunque insufficienti¹³. Nel triennio 2014-2016 il 63% dei lavoratori aveva votato per l'elezione di un rappresentante (il 69% nel 2008-2010); rispettivamente solo il 22% e il 26% aveva partecipato a una riunione organizzata dai rappresentanti del personale. Sono inferiori anche le percentuali di coloro che hanno partecipato a uno sciopero o a un'altra forma di azione collettiva rispetto alla fine del primo decennio degli anni Duemila (dato da mettere in relazione ad una stessa riduzione del numero di imprese coinvolte in simili eventi). Nel triennio 2014-2016 il 58% degli stabilimenti, caratterizzati dalla presenza di almeno un'istanza rappresentativa del personale (soprattutto quando si tratta di delegati sindacali), ha sviluppato almeno una negoziazione collettiva¹⁴. Nella negoziazione collettiva prevalgono in ordine i temi del salario, dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne, della protezione sociale complementare, delle condizioni di lavoro e solo al quinto posto l'occupazione (Piani di Salvaguardia dell'occupazione, contratto di generazione¹⁵, lavoratori disabili). Nelle conclusioni dell'ultima indagine Dares sullo stato delle relazioni industriali si ritiene, in definitiva, che l'insieme delle relazioni all'interno delle aziende è rimasta complessivamente segnata, negli ultimi anni, da un'attività fortemente indotta dalle obbligazioni di legge,

¹³ «Il 58% dei rappresentanti del personale che constata questa insufficienza la spiega con il comportamento individualista e il disinteresse dei lavoratori. Altre ragioni rinviano, in un quarto dei casi, al tipo di relazione con la direzione: le difficoltà a conciliare lavoro e funzioni rappresentative, la paura di rappresaglie da parte della direzione, così come la mancanza di informazioni sulle funzioni e l'utilità dei rappresentanti del personale» (Romans 2018; p. 2).

¹⁴ La presenza della negoziazione collettiva non esclude il conflitto, anzi lì dove la negoziazione è più intensa la conflittualità si manifesterebbe anche più frequentemente (Pignoni e Raynaud 2013).

¹⁵ Il contratto di generazione eliminato con l'approvazione dell'ultima riforma per i suoi scarsi esiti mirava a promuovere, sia l'occupazione giovanile (con assunzioni part-time), sia la permanenza dei lavoratori più anziani in azienda, al fine di facilitare la trasmissione delle competenze da parte di quest'ultimi *on the job*.

con un certo dinamismo delle relazioni di tipo informale maggiormente nelle imprese più piccole, tanto che «i lavoratori fanno fatica a identificare dei risultati concreti nel dialogo sociale, in misura maggiore rispetto al dato del 2011» (Romans 2018, p. 6).

Partendo dalla constatazione di un'impresazione degli attori sociali ai fini di una maggiore diffusione della contrattazione collettiva aziendale soprattutto nelle piccole imprese, la riforma ha fissato misure operative per la formazione dei sindacalisti e per la loro crescita professionale. Ha previsto per i rappresentanti eletti e i delegati sindacali l'accesso alla carriera di ispettore del lavoro (mediante concorso pubblico) e il coinvolgimento di Università e Grandes Écoles per la formazione sindacale. Sono state semplificate, inoltre, le procedure di nomina dei delegati sindacali ed è stato istituito un Osservatorio della negoziazione.

Il dibattito in Francia sulla riforma Macron ha visto schierarsi, da un lato, i sostenitori di un avanzamento puro e semplice di una riforma strutturale di tipo neoliberale e, dall'altro, coloro che si sono attestati su una valutazione più incerta che dipenderà dall'esito dei possibili compromessi che saranno conseguiti con il dichiarato rafforzamento della contrattazione aziendale e di settore. Secondo Baudrillart (2018) la riforma Macron va però oltre il semplice allineamento al modello europeo della *flexicurity*. Essa riguarda l'intera architettura del rapporto di lavoro che viene mutata sulla scia delle riforme precedenti. La domanda che Baudrillart si pone è se un'architettura come quella designata dalla riforma sarà in grado di dotare le persone dell'effettiva capacità di agire (contrattare) sul mercato del lavoro, considerato che «il «potenziamento» degli individui presuppone anche che siano costituiti dei corpi intermedi (sindacati, comunità, gruppi di lavoratori liberi, ecc.) dotati di un potere di azione. Altrimenti, avremo una folla solitaria di lavoratori che eserciteranno ciascuno il proprio diritto individuale senza la capacità di pesare, né sulle scelte collettive, né in relazione ai poteri del mercato» (Baudrillart 2018).

4. Giovani e precari: la sindacalizzazione incerta

Se le riforme del mercato del lavoro non hanno evidentemente tra i loro obiettivi di sostenere la sindacalizzazione dei lavoratori, è anche vero

che le misure contenute al loro interno spiegano alcuni dei principali fattori della debole adesione ai sindacati in particolare tra i lavoratori più giovani. L'elaborazione di alcuni dati dell'indagine del Ministero del Lavoro francese sullo stato delle relazioni industriali, insieme a quelli di un'indagine qualitativa tra giovani militanti sindacali (Bérout *et al.* 2019) fornisce la conferma del fatto che più dell'età o dell'effetto generazione, la debole sindacalizzazione dei lavoratori più giovani rinvia piuttosto alla loro specifica posizione nel ciclo della vita lavorativa. Sarebbero, in altri termini, il basso livello di integrazione nel collettivo di lavoro e l'esposizione alla precarietà contrattuale i fattori più critici, in misura ancora più evidente quando messi in relazione alla dimensione dell'impresa e alla presenza o meno di rappresentanti del personale. La propensione alla sindacalizzazione in Francia già molto bassa a livello generale, l'11% nel 2013 (l'8,5% nel privato e il 19,6% nel pubblico)¹⁶, è quasi nulla tra i lavoratori interinali (1%) e con un contratto a termine (2%), come del resto in Italia che però ha un tasso di sindacalizzazione in generale (33%) che è due volte quello francese. Il tasso di sindacalizzazione in Francia è diverso anche tra i lavoratori a tempo pieno (12%) e a tempo parziale (8%). Se si considera poi l'età, i lavoratori con meno di 30 anni risultano iscritti solo nel 3% dei casi (il 6,7% nel pubblico e il 3,6% nel privato) (Pignoni 2016). La debole adesione dei giovani adulti al sindacato dipende probabilmente però anche dalla diversità dei modi di socializzazione, piuttosto che dall'emergere di nuove forme di impegno sociale e politico.

A partire dall'indagine su un caso di mobilitazione sindacale nei grandi magazzini parigini Chabault (2007) ha segnalato ulteriori fattori utili a comprendere le dinamiche che investono il lavoro atipico in relazione ai processi di sindacalizzazione. La diversità delle condizioni di lavoro (per orari, causa il frequente ricorso al part-time, turni, rapporti contrattuali) rende difficile la dimensione unitaria del collettivo di lavoro; molti giovani ritengono il lavoro nel settore della distribuzione come provvisorio, mentre la scolarizzazione e le sue conseguenze sul piano

¹⁶ Si richiama spesso, a questo proposito, il paradosso francese del basso livello di sindacalizzazione associato ad una ancora rilevante capacità di mobilitazione (Wolff 2008).

culturale hanno determinato in molti casi nei lavoratori più giovani un allontanamento dai valori associati alla cultura popolare e a quella della famiglia d'origine. Chabault evidenzia, tuttavia, anche l'emergere di una nuova generazione di sindacalisti e di una nuova pratica sindacale che investe nelle reti sociali e che valorizza il coinvolgimento di altri attori collettivi nelle mobilitazioni. Le conclusioni sono principalmente due: la prima è che dove il sindacato riesce ad insediarsi la mobilitazione di un'avanguardia di giovani militanti può dare risultati concreti; la seconda, è che tali mobilitazioni hanno tanto più successo e capacità di mobilitazione quando adottano forme di azione diverse (non burocratiche) dal tradizionale intervento sindacale. Del resto negli ultimi anni in Europa come negli Stati Uniti, il ruolo di associazioni e di comitati di supporto alle lotte dei lavoratori precari è tra le novità più rilevanti, così in Francia (Perrin 2006) come in Italia (Betti 2019; De Nicola e Quattrocchi 2016), soprattutto quando tali mobilitazioni sono il risultato di esperienze di autorganizzazione.

Come scrive Leonardi (2013) la precarietà oltre a determinare instabilità giuridica e ricatto psicologico, porta i lavoratori ad iscriversi meno ai sindacati (e ai partiti), a non eleggere propri rappresentanti nei luoghi di lavoro, a scioperare di meno e in politica a essere più sensibili alle sirene populiste/scioviniste. La difficoltà nella sindacalizzazione dei lavoratori più giovani è del resto un fenomeno comune a tutta l'Europa (Keune 2015; Eurofound 2010), ma va anche considerato che l'avviamento al lavoro avviene ormai principalmente in settori tradizionalmente meno coperti dalle pratiche del tesseramento, della rappresentanza e della contrattazione collettiva (Waddington e Kerr 2002). Si tratta di un dato che emerge chiaramente anche dall'ultima rilevazione francese sullo stato delle relazioni industriali la quale evidenzia come l'anzianità del settore produttivo, i modi di produzione e l'organizzazione del lavoro, la stabilità o la forte rotazione della manodopera, siano tutti fattori che influenzano la presenza di organismi sindacali e l'adesione ad essi (Pignoni 2016). Altre ricerche confermano, inoltre, come la decisione di iscriversi al sindacato tra i lavoratori più giovani sia influenzata in maniera significativa dai membri della famiglia se attivi nel sindacato oltre che da amici e colleghi, ma soprattutto dalla presenza del sindacato sul posto di lavoro (Vandaele 2012).

5. Conclusioni

Nelle considerazioni fin qui proposte abbiamo avanzato l'idea che nel lungo periodo i processi di precarizzazione e di riduzione delle tradizionali protezioni possano erodere ulteriormente la sindacalizzazione con conseguenze dirette sul sistema più generale delle relazioni industriali in termini di diminuzione delle adesioni e della partecipazione al voto per l'elezione dei rappresentanti, di comparsa di soggetti sindacali (di comodo), di ritorno ad ipotesi di contrattazione individuale. Si tratta di tendenze ancora marginali, ma per nulla inesistenti. Come fanno, inoltre, osservare Carrieri e Feltrin (2016) anche se le organizzazioni sindacali in Italia mantengono un notevole stock di iscritti (e in crescita tra i lavoratori stranieri) e un significativo livello di rappresentanza ciò non ha escluso la perdita di influenza sulla società (Carrieri 2004; Regini 2003) e la difficoltà nel rappresentare le componenti più precarie dell'occupazione.

Come rilevano diverse ricerche a livello internazionale uno dei temi più problematici è quello del ricambio generazionale delle rappresentanze sindacali sia all'interno dei luoghi di lavoro sia all'interno delle organizzazioni sindacali. E spesso proprio l'incontro tra generazioni differenti, ovvero tra funzionari provenienti dalle tradizionali pratiche di intervento e giovani precari con approcci culturali e al lavoro (ma non solo) e meccanismi di identificazione dissimili, costituisce un fattore problematico e non sempre adeguatamente riflettuto. In un contesto nel quale la precarietà contrattuale è prevalente nei primi anni di inserimento nel mercato del lavoro e in alcuni settori anche in modo prolungato, in particolare se associata a bassi livelli di istruzione e professionali, la mobilitazione sul piano rivendicativo e l'adesione al sindacato sono condizionati sia dal livello della domanda di lavoro (ovvero da quanto è alta o meno la disoccupazione), sia dalla capacità dei sindacati di riorientare il loro intervento sulla base delle caratteristiche personali e contrattuali di questi lavoratori. Quando poi si tratta una forza lavoro tendenzialmente più istruita e professionalizzata, l'azione svolta dal sindacato in risposta ai fabbisogni espressi è sottoposta anche ad una maggiore valutazione. In alcuni casi recenti, come quello dei riders, non deve, ad esempio, stupire se le forme di organizzazione sindacale si siano costruite dal basso e in modo assolutamente nuovo e autorganizzato (Betti 2019).

Scrive Vandaele nelle conclusioni di un articolo dedicato alle iniziative delle confederazioni europee sul rapporto tra giovani e sindacato che «il differenziale di sindacalizzazione tra giovani e adulti è aumentato significativamente in molti paesi, vale a dire che la sindacalizzazione è scesa più rapidamente tra i giovani, anche se, a livello empirico, non ci sono prove che i giovani lavoratori abbiano, di default, un atteggiamento negativo nei confronti della sindacalizzazione. Ci sono certamente delle buone ragioni per ritenere che tra i giovani lavoratori esista una domanda insoddisfatta di sindacalizzazione» (2012, p. 158). Secondo Vandaele la bassa dotazione di risorse finanziarie per iniziative di proselitismo e ritardi organizzativi (assenza di una politica più sistematica e proattiva) sono tra i principali problemi. Da questo punto di vista, sia il sindacato italiano, sia quello francese, pur tenendo presente la loro diversa densità di insediamento, evidenziano una problematica comune in relazione all'invecchiamento generazionale, all'erosione della loro presenza tradizionale nel settore industriale e alla difficoltà di intervento nei nuovi settori. Così in Italia «il sindacato deve offrire risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate, pena la «segregazione generazionale»: pensionati e lavoratori anziani in ciò che resta dei vecchi settori sindacalizzati» (Leonardi 2013, p. 150). Così in Francia il rinnovamento sindacale rinvia alla necessità da parte dei sindacati di rivedere e diversificare la loro base sociale, al fine di fronte all'invecchiamento dei loro aderenti, ma anche all'erosione delle loro aree di influenza storica (Giraud *et al.* 2018).

Come mostra una ricerca recente in ambito europeo la presenza e le prestazioni dei rappresentanti sul posto di lavoro sono fondamentali sia per la conservazione degli iscritti, sia come prerequisito per qualsiasi forma di rinnovamento sindacale (Waddington 2014)¹⁷. Tuttavia, proprio la copertura organizzativa offerta dai sindacati nei luoghi di lavoro è in calo nella maggioranza dei paesi oggetto della ricerca ed è una delle motivazioni più ricorrenti nello spiegare l'abbandono del sindacato. L'importanza dell'intervento quotidiano rispetto alle sollecitazioni che provengono

¹⁷ Per il caso italiano sulla problematica del reinsediamento nei luoghi di lavoro e le politiche di affiliazione si veda la panoramica delle attività descritta da Leonardi (2013) e che questo suddivide in cinque assi principali: i servizi, l'*organizing*, l'adattamento strutturale, l'identità e la democrazia.

giornalmente dai luoghi di lavoro è del resto uno dei principali fattori di successo dell'azione sindacale (Dufour *et al.* 2015). In questo senso se la riforma francese, pur nelle modalità prima illustrate, interviene in parte su queste problematiche, quella italiana lo ha del tutto escluso, anche in ragione del maggior peso riconosciuto all'autonomia negoziale delle parti sociali rispetto alla legge.

In questo quadro il ricorso generalizzato al lavoro a termine in tutte le sue svariate modalità (in somministrazione, in appalto, a progetto, ecc.) sta contribuendo, da un lato, alla netta riduzione degli iscritti al sindacato tra i neoassunti e, dall'altro, a un confinamento crescente del lavoro sindacale sulle tutele individuali previste con l'uscita dall'occupazione. Abbiamo affermato che la precarizzazione dei contratti di lavoro non è l'unica causa della mancata sindacalizzazione, ma in contesti di elevata disoccupazione o dove il rischio di perdere il lavoro è più alta (anche per la semplificazione delle procedure di licenziamento) questo fattore rappresenta forse l'aspetto più rilevante.

Da alcuni anni si osserva una maggiore attenzione da parte dei sindacati europei al problema del precariato. Le azioni che sono state messe in campo hanno riguardato spesso il potenziamento della contrattazione collettiva, del dialogo sociale, della tutela giudiziale, fino all'ampliamento dei servizi e alla costruzione di campagne di mobilitazione, ma come scrive Keune (2011) queste iniziative si sono dimostrate finora insufficienti a contrastare le tendenze in atto a causa di risorse e di strumenti inadeguati, e di campagne spesso temporanee. Allo stesso tempo l'importanza di un'effettiva estensione del welfare e di politiche sociali più inclusive, piuttosto che l'importanza delle politiche pubbliche sono ugualmente aspetti discriminanti per il prossimo futuro (Burroni e Carrieri 2011).

Nel caso italiano, nonostante sia in corso una riflessione più strategica su questi limiti, a partire dall'importanza assegnata alla contrattazione di sito, si rende sempre più necessario un maggiore investimento sulle pratiche di sindacalizzazione e di socializzazione del lavoro sindacale tra i lavoratori più giovani, che spesso ignorano compiti e funzioni del sindacato. In questo senso la maggiore collaborazione tra le categorie in rapporto alle vertenze che hanno come oggetto le componenti più precarie dell'occupazione costituisce un elemento altrettanto dirimente.

Riferimenti bibliografici

- Anpal (2019), *Le politiche attive del lavoro in Italia. Primo rapporto annuale congiunto Anpal, regioni e province autonome*, Roma.
- Biancalana C. (a cura di) (2018), *Disintermediazione e nuove forme di mediazione. Verso una democrazia post-rappresentativa?*, in *Quaderno 21*, Milano Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.
- Baudrillart W. (2018), *Réforme Macron: quel marché du travail pour le nouveau monde?*, disponibile all'indirizzo www.metiseurope.eu.
- Bérout S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), *Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale?*, in *Agora*, n. 82, pp. 7-25.
- Betti E. (2019), *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci.
- Bubbico D. (2016), *Le disuguaglianze di accesso alla protezione sociale nel mondo del lavoro: innovazioni e persistenze nel sistema di welfare italiano*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 44, pp. 156-171.
- Bulfone F. e Afonso A. (2019), *Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalisation During the Eurozone Crisis*, in *Comparative Political Studies*, published online October 6.
- Burroni L., Carrieri M. (2011), *Bargaining for social rights (Barsori) country report Italy*, Bruxelles, Eu Commission.
- Carrieri M. (2004), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Leonardi S. (2017), *La contrattazione decentrata tra mito e realtà*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 23-34.
- Casano L., Tiraboschi M. (2016), *Jobs Act e Loi Travail: due visioni opposte, un parallelismo che non regge*, in Casano L., Imperatori G. e Tourres C., *Loi travail: prima analisi e lettura*, Adapt Labour Studies n. 56, Modena, Adapt University Press, pp. 3-8.
- Centra M. (2019), *Incentivi al lavoro a tempo indeterminato e contratto a tutele crescenti. Valutazione dell'impatto delle cessazioni di rapporti di lavoro*, comunicazione al seminario Inapp «L'impatto degli incentivi al lavoro a tempo indeterminato su avviamenti e cessazioni di rapporti di lavoro», Roma 26 giugno 2019.
- Chabault V. (2007), *L'engagement syndical des jeunes employés*, in *Agora*, n. 43, pp. 84-98.
- Colombo S. e Regalia I. (2016), *Changing Joint Regulation and Labour Market*

- Policy in Italy During the Crisis: on the Edge of a Paradigm Shift?*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n. 22, pp. 295-309.
- D'Amuri F., Rizzi R. (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (occasional papers)*, Banca d'Italia, Roma, n. 14, dicembre.
- De Nicola A., Quattrocchi B., a cura di, (2016), *Sindacalismo sociale. Lotte e invenzioni istituzionali nella crisi europea*, Milano, Alfabet2 e DeriveApprodi.
- Dufor C., Hege A., Kamann M. (2015), *La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale*, in *Revue de l'Yves*, n. 87, pp. 95-123.
- Eurofound (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, Dublin.
- Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia (1986-2005). Tendenze e dinamiche di lungo periodo*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Gentile S. (2019), *Macron bifronte. La Francia di Macron fra populismo e sconfitta della gauche*, Milano, Franco Angeli.
- Giraud B., Yon K., Bérout S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.
- Gollan P.J., Kaufaman B., Taras D. and Wilkison A. (2015), *Voice and Involvement at Work. Experience with Non-Union Representation in Anglo-American countries*, in P.J. Gollan, B. Kaufaman, D. Taras and A. Wilkison (eds.), *Voice and Involvement at Work. Experience with Non-Union Representation*, New York, Routledge, pp. 1-41.
- Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) (2019), *Emploi, chômage, revenus du travail*, Paris.
- Ichino P. (2017), *Licenziamenti: il crollo del contezioso giudiziale*, *Corriere della Sera*, 18 febbraio.
- Isfol (2016), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio sul mercato del lavoro 2015*, Roma.
- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Overview Report, Amsterdam, Barsori project.
- Keune M. (2015), *Trade Unions, Precarious Work and Dualisation in Europe*, in Eichhorst W., Marx P. (eds.), *Non Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 378-400.
- Leonardi S. (2013), *Rappresentanza, organizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, pp. 140-170.
- Méda D. (2012), *La flexicurité à la français: une échec avéré*, in P. Serrano (a cura

- di), *La flexicurité. Mutations symbolique de la notion de sécurité*, in *Les Politiques Sociales*, vol. 72, n. 3-4, pp. 86-97.
- Milin K. (2018), *Cdd, Cdi: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans?*, in *Dares*, n. 26, giugno.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (anni vari), *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, Roma.
- Olini G. (2016), *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 417-436.
- Perrin É. (2006), *Syndicats et collectifs face à la précarité*, in Tartakowsky D. e Tétard F. (dir.), *Concurrence ou complémentarité?*, Pur, Rennes, pp. 201-211.
- Peruzzi M. (2015), *Illegittimità del licenziamento e onere della prova nel D.lgs. n. 23/2015: tentativi maldestri e occasioni mancate*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 329-354.
- Pignoni M.T. (2016), *La syndicalisation en France*, in *Dares*, n. 25, maggio.
- Pignoni M.T., Raynaud É. (2013), *Les relations professionnelles au début des années 2010: entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles*, in *Dares*, n. 26, aprile.
- Pillon J.M., Vivés C. (2016), *La création de Pôle emploi: entre spécificités françaises et déclinaisons de standards internationaux*, in *Revue française des affaires sociales*, n. 1, pp. 405-424.
- Regini M. (2003), *I sindacati europei fra logica dell'influenza e logica della rappresentanza*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-83.
- Romans F. (2018), *Les relations professionnelles en 2017: un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements?*, in *Dares analyses*, n. 15, aprile.
- Signoretto C. (2018), *Les pratiques de employeurs en matière de rupture du Cdi*, in *Travail et Emploi*, n. 142, pp. 69-83.
- Supiot A. (2016), *Remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail*, in *l'Humanité*, 11 marzo 2016, disponibile all'indirizzo <https://humanite.fr/actualites/laurent-supiot-remettons-le-travail-au-centre-de-la-reflexion-et-du-droit-du-travail-601733>.
- Tixier P.E. (2019), *Le pari de la réforme de la négociation collective en entreprise en France. Les ordonnances Macron à l'épreuve du réel*, in *Négociations*, n. 31, pp. 109-120.
- Vandaele K. (2012), *Giovani e sindacato*, in *Ere*, n. 10, pp. 149-159.
- Waddington J. (2014), *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*, in *Working papers*, 2014.10, Brussels, Etui.

- Waddington J., Kerr A. (2002), *Unions fit for young workers?*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n. 4, pp. 298-315.
- Wolff L. (2008), *Le paradoxe du syndicalisme français: un faible nombre d'adhérents, mas de syndicats bien implantés*, in *Dares, Première Synthèses*, n. 16.1.

ABSTRACT

Negli ultimi anni le riforme del mercato del lavoro in Francia e in Italia hanno contribuito all'ulteriore deregolamentazione della legislazione lavorista. Se in Italia queste hanno riguardato principalmente i temi della regolazione contrattuale e del funzionamento del mercato del lavoro, nel caso francese hanno riguardato più espressamente anche la contrattazione collettiva e il sistema delle relazioni industriali a livello aziendale. Sia l'ultima riforma promossa dal governo Renzi (il Jobs Act), sia quella promossa da Macron (Loi Travail 2), si sono mosse entrambe sulla scia di precedenti provvedimenti, più o meno in continuità rispetto ai contenuti, ma anche nel quadro di un confronto sindacale più conflittuale e condizionato da una crescente propensione alla disintermediazione da parte dei governi.

Anche se i due paesi presentano caratteristiche differenti relativamente al loro mercato del lavoro (anche in ragione della loro economia) e al loro modello di rappresentanza sindacale (diverso peso dei contratti nazionali, tassi di sindacalizzazione, organismi di rappresentanza interni alle aziende, ecc.), le due riforme potrebbero in prospettiva favorire ulteriormente la de-sindacalizzazione, in particolari degli occupati più giovani. L'ipotesi contenuta in quest'articolo è in altri termini quella che l'ulteriore processo di precarizzazione contrattuale nel rapporto di lavoro e la riduzione delle tutele contro i licenziamenti, tanto nella riforma italiana quanto in quella francese, possa condurre nel medio-lungo periodo ad un indebolimento crescente dell'efficacia e della copertura della contrattazione collettiva, a partire dall'enorme incidenza dei contratti a termine nelle assunzioni e dall'introduzione di formule negoziali dirette tra lavoratori e aziende.

ITALIAN AND FRENCH LABOUR MARKET REFORMS: AN INDIRECT WAY TO WEAKEN TRADE UNION BARGAINING?

In recent years, labor market reforms in France and Italy have contributed to the further deregulation of labor legislation. If in Italy these mainly concerned the issues of

contractual regulation and the functioning of the labor market, in the French case they more specifically concerned collective bargaining and the system of industrial relations at the company level. Both the latest reform promoted by the Renzi government (the Jobs Act) and the one promoted by Macron (Loi Travail 2) both moved in the wake of previous measures, more or less in continuity about the contents, but also in the context of a more conflictual union confrontation conditioned by a growing propensity to disintermediation by governments.

Even if the two countries have different characteristics with regard to their labour market (also due to their economy) and their model of union representation (different weight of national contracts, unionization rates, representation model's in the companies, etc.), the two reforms could in prospect favor further de-unionization, in particular of the young workers. In other words, the hypothesis contained in this article is that the further process of contractual precariousness in the employment relationship and the reduction of the protections against dismissals, both in the Italian and French reforms, can be conducted in the medium-long term to a growing weakening of the effectiveness and coverage of collective bargaining, starting from the enormous incidence of fixed-term contracts in hiring and the introduction of direct negotiation formulas between workers and firms.