

## La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione\*

Bruno Caruso

1. I giuristi del lavoro e la rappresentanza degli interessi oggi. Una messa a fuoco della prospettiva di indagine.	229
2. La rappresentanza degli interessi nel contesto della disintermediazione.	231
2.1. Disintermediazione e re-intermediazione: triplice ambito di rilevanza del fenomeno per il diritto del lavoro	232
3. La disintermediazione nelle relazioni industriali e la crisi di rappresentanza delle tradizionali organizzazioni degli interessi.	236
3.1 Il livello aziendale: crisi del sindacato e dell'associazione datoriale. La contrattazione territoriale.	236
3.2. Disintermediazione e partecipazione diretta dei lavoratori in azienda.	237
3.3. La negoziazione aziendale a "sostegno istituzionale" come controtendenza ai fenomeni di disintermediazione sociale?	238
3.4. La disintermediazione aziendale: una prima conclusione.	240
4. La disintermediazione e le regole sindacali: l'uso distorto del <i>referendum</i> .	241
5. Nuove prospettive di (re)intermediazione? Il tema delle regole sindacali.	243
5.1. La legge <i>ferenda</i> : frammentazione negoziale e associazionismo datoriale	245

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 326/2017

## 1. I giuristi del lavoro e la rappresentanza degli interessi oggi. Una messa a fuoco della prospettiva di indagine.

Nello studio della rappresentanza degli interessi, il campo di osservazione dei giuslavoristi si è tradizionalmente rivolto all'organizzazione sindacale. La tradizionale partizione della disciplina (tra cui il diritto sindacale) e lo spazio preminente riservato nei manuali istituzionali all'analisi dell'associazionismo sindacale ha finito per produrre nell'immaginario collettivo dei giuslavoristi una identificazione tra rappresentanza collettiva e rappresentanza organizzata del lavoro.

Si è trascurato, invece, lo studio dell'associazionismo imprenditoriale (in qualche modo riconosciuto come campo elettivo degli studi sociologici e/o di relazioni industriali) e del pluriverso dell'associazionismo del lavoro autonomo. Ciò è avvenuto in ragione di una giustificata un tempo, ma ormai superata, simmetria tra tipo sociale egemone (il lavoro subordinato industriale massificato), fattispecie giuridica di riferimento (l'art.2094 c.c.) e le forme storiche di rappresentanza di tale lavoro (l'organizzazione dei sindacati nella variante nazionale della prevalenza del modello confederale e del canale unico a livello aziendale).

Sul piano strutturale, tre fenomeni rendono una tale prospettiva - che è stata, al contempo, euristica e prescrittiva - ormai insufficiente:

a) la frammentazione interna ed esterna del lavoro subordinato. Essa produce una moltiplicazione, senza precedenti, dei modelli di lavoro subordinato e una proliferazione di schemi di lavoro semindipendente<sup>756</sup>, con conseguente effetto di articolazione dei modelli giuridici di inquadramento; si tratta di figure sociali (oltre che di sottotipi giuridici) che trovano difficoltà di rispecchiamento e rappresentanza nel sindacalismo tradizionale.

b) La rilevanza delle dinamiche di azione, trasformazione e anche di rappresentanza delle imprese, che diventano cruciali per comprendere gli stessi problemi di rappresentanza del lavoro nell'impresa. Circolano importanti studi di economisti e giuristi del lavoro che vanno chiaramente in questa direzione<sup>757</sup>.

c) Infine, la crisi del lavoro autonomo e dei ceti medi alla ricerca, oggi, di nuovi (vecchi?) modelli di rappresentanza collettiva.

C'è pure un dato storico contingente che impone l'allargamento dell'orizzonte di studio del giuslavorista oltre l'orizzonte tradizionale della rappresentanza sindacale. È il tema delle nuove regole di rappresentanza e rappresentatività che riguardano, o dovrebbero riguardare, pure le associazioni datoriali come del resto già avvenuto in altri ordinamenti (per esempio in Francia)<sup>758</sup>.

<sup>756</sup> Sul tema della frammentazione del lavoro subordinato e dei riflessi sull'inquadramento professionale si rinvia a uno studio di prossima pubblicazione: B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0.*

<sup>757</sup> Cfr. J. PRASSL (*The Concept of Employer*, OUP, Oxford, 2015, p. 145 ss.), ove una ricostruzione funzionalista del concetto di datore di lavoro; id. *Autonomous Concepts in Labour Law? The Complexities of the Employing Enterprise Revisited*, in A. BOGG, C. COSTELLO, ACL DAVIES, J. PRASSL (a cura di), *The Autonomy of Labour Law*, OUP, Oxford, 2015. M. AOKI, *Corporations in Evolving Diversity*, OUP, Oxford, 2015. B. AHLERING, S. DEAKI, *Labor Regulation, Corporate Governance, and Legal Origin: A Case of Institutional Complementarity*, in *L&S R*, 4 2007, pp. 865 ss.

<sup>758</sup> La riforma della rappresentatività datoriale nell'ordinamento francese è derivata dal combinato disposto di diversi interventi normativi: legge 5 marzo 2014, n. 288 (*Loi n. 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*); legge 17 agosto 2015, n. 994 (*Loi n. 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*) e (*Loi n. 2016-1088*

Su questo dato concordano tutte le proposte di riforma in campo e per la prima volta si vedono coagulate le posizioni di tutte le confederazioni che contano<sup>759</sup>.

Questo ampliamento del raggio di attenzione del giuslavorista sulla rappresentanza datoriale, non implica tuttavia, come già a suo tempo osservato da Gaetano Vardaro<sup>760</sup>, un appiattimento teorico dello studio dell'associazione datoriale sugli schemi di lettura e di ricostruzione dell'organizzazione sindacale. Il problema sistematico non può essere ridotto alla riconduzione dell'associazione datoriale sotto l'ombrello protettivo dell'art. 39 1 comma della Cost. - questione per altro di scarsa rilevanza pratica<sup>761</sup>.

Nella letteratura che si occupa del tema vi è ormai consapevolezza che le organizzazioni degli interessi del lavoro e dell'impresa si presentano come universi concettuali e fenomenici diversi che si incontrano, ormai occasionalmente, quando svolgono una funzione ancora importante ma in via di profondo cambiamento, ovvero la rappresentanza negoziale di livello nazionale e/o territoriale. Onde in questo caso l'utilità a fini meramente euristici di una considerazione unitaria.

Ma allorché si seguono altri percorsi - per esempio lo studio della funzione della rappresentanza politica o lobbistica o l'attività di assistenza tecnica e di servizio agli associati (considerata in crescita come peso ed importanza anche in prospettiva)<sup>762</sup> l'oggetto di indagine non può che divaricarsi anche per i giuslavoristi e non solo per i sociologi. Le caratteristiche strutturali e funzionali dei due modelli di associativismo - sindacale e datoriale - di logica di azione collettiva ma anche dell'attività di lobbying politica, di servizio, oltre che i metodi di autofinanziamento, sono profondamente diverse e impongono chiavi di lettura differenziate<sup>763</sup>.

---

*du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, c.d. *Loi Travail*). Sulla riforma francese si v. F. GUARRIELLO, *Suggerimenti per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, n. 1, p. 187; con particolare riferimento alla riforma della rappresentatività datoriale cfr. M. VITALETTI, *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, in *DLRI*, 2017, n. 1; M. LE FRIANT, *La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria*, in *DLRI*, 2017, n. 1.

<sup>759</sup> Si rinvia al documento unitario (CGIL, CISL, UIL) *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per uno sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 14 gennaio del 2016. Il dato politico più rilevante è che anche la Cisl, l'organizzazione notoriamente più refrattaria a riconoscere l'opportunità di una legge sindacale, ancorché 'leggera', ha sottoscritto il documento. Inequivocamente ormai le posizioni di dirigenti nazionali espresse in interviste ad organi di stampa nazionale: si veda intervista a G. PETTENI, *Rappresentanza, ora serve una legge; sì a una norma che recepisca il testo unico del gennaio 2016*, apparso sul *Corriere della sera* del 16 aprile 2017; M. BENTIVOGLI, *Primo maggio, premiamo le aziende migliori*, intervista sul *Corriere della sera* del 29 aprile 2017.

<sup>760</sup> G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1988, p. 208.

<sup>761</sup> Il tema è ampiamente trattato in una recente monografia: V. PAPA, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, Giappichelli, 2017.

<sup>762</sup> In questo senso si v. L. BELLARDI, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 403 ss.

<sup>763</sup> Si ricorda a tale proposito che alcuni studiosi di organizzazione di interessi professionali riconducono al sindacato italiano funzioni sempre più differenziate e articolate. Per i sindacati, di adesione identitaria, di rappresentanza contrattuale, di assistenza tecnica e giuridica a diversi livelli, di agenzia parastatale di certificazione, di azienda di servizi di mercato, ecc. Per le associazioni datoriali, invece altre funzioni: a) la formulazione di "linee di azione" per gli associati; b) la rappresentanza degli interessi imprenditoriali nei riguardi dello Stato e delle sue articolazioni; c) la rappresentanza nei riguardi dei mezzi di comunicazione e dell'opinione pubblica; d) l'erogazione di prestazioni specialistiche in favore dei soci; e) la contrattazione collettiva; f) la composizione delle controversie economiche. Si tratta di attività riconducibili, in sintesi, a funzioni di rappresentanza tecnica, politica e offerta di servizi associativi. In argomento cfr. M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al bivio. Lavoro sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Donzelli, Roma, 2016; P. FELTRIN-S. ZAN, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carocci, Roma, 2015.

Anche i fattori di crisi dei due modelli organizzativi sono diversi: per la maggiore associazione datoriale italiana, Confindustria, per esempio, una delle ragioni acclamate di crisi è il tentativo, non riuscito, di amalgamare la rappresentanza di interessi diversi: quelli della grande e piccola impresa, da un lato, e delle ex imprese pubbliche, dall'altro<sup>764</sup>.

Per il sindacato italiano la crisi di rappresentatività non ha unica spiegazione e andrebbe analizzata articolatamente: incapacità soggettiva, vale a dire la difficoltà di rispecchiare gli interessi di nuove categorie di soggetti, giovani precari, professionisti. Ma anche fattori oggettivi: la questione demografica e la crisi economica - che ha colpito soprattutto la manifattura industriale, nel cui ambito il sindacato era particolarmente radicato<sup>765</sup>.

## 2. La rappresentanza degli interessi nel contesto della disintermediazione.

C'è un elemento di contesto generale che impone non solo un allargamento dell'orizzonte di indagine ma anche una riflessione di merito sul futuro della rappresentanza degli interessi non solo del lavoro ma anche datoriale. L'osservazione di contesto riguarda la c.d. disintermediazione. Termine che, come tutte le parole di moda, coglie insieme elementi effimeri, ma anche di reale cambiamento.

Il fenomeno della disintermediazione concerne, come è noto, aspetti diversi, riferibili all'economia, alla finanza, alla politica<sup>766</sup>, all'informazione, alla cultura e ha a che vedere anche con le nuove tecnologie del web<sup>767</sup>. Per quel che riguarda i giuslavoristi, con questo termine si fa riferimento al fenomeno della crisi delle grandi organizzazioni degli interessi. Alcuni profili di questa crisi porterebbero oltre i limiti di questo scritto, per cui se ne accennerà soltanto.

Per esempio, alla disintermediazione, è riconducibile la crisi del metodo della concertazione sociale di tipo triangolare o bilaterale. Se un tempo il ruolo delle grandi organizzazioni sindacali e datoriali, come strumenti di raccolta e mediazione degli interessi nell'arena politica, era universalmente riconosciuto come indispensabile, secondo alcuni osservatori e *opinion makers*, tale ruolo oggi sarebbe percepito come un costo non più sostenibile, sia dai governi sia dai cittadini.

Come ha scritto Stefano Zan, la disintermediazione degli interessi «non è più un'ipotesi, una teoria, una prospettiva ma una prassi comportamentale particolarmente significativa che nei fatti ha già distribuito benefici tangibili a diverse categorie»<sup>768</sup>. Secondo Zan, sarebbero da ricondurre a

<sup>764</sup> Si v. I. CIPOLLETTA, *Le due anime di Confindustria*, in *Italianieuropei*, 2014, n. 5, p. 165; S. ZAN, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, *Italianieuropei*, 2014, n. 5; R. DEL VECCHIO, *Una certa idea di Confindustria*, in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, il Mulino, Bologna, 2013, p. 419 ss.

<sup>765</sup> Si rinvia alla recente indagine di M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al bivio*, cit.; M. FRANCHI, *Il sindacato al tempo della crisi*, Ediesse, Roma, 2015.

<sup>766</sup> M. ALMAGISTI, A. ZANON, *I partiti tra personalizzazione della politica e disintermediazione dei rapporti sociali*, in *Italianieuropei*, 2014, 5, pp-170-177.

<sup>767</sup> G. COGO, *Disintermediare per crescere: la PA al passo decisivo*, @EGOV, 2015. E. MACCHIAVELLO, *Peer-to-peer lending: la tutela dell'utente online tra innovazione finanziaria, disintermediazione e limiti cognitivi*, in *Diritto della banca e del mercato finanziario*, 2015, n. 2, p. 221-293; N. BUSTO, *Bitcoin tra "disintermediazione" e "iper-intermediazione"*, in *Cyberspazio e diritto*, 2016, n. 3, pp. 309-324; G. RONCAGLIA, *Disintermediazione*, in *Italianieuropei*, 2011, p. 154; id. *La cultura nell'era culturale*, in *Italianieuropei*, 2011, p. 26; CENSIS, *Gli effetti della disintermediazione digitale: cultura on demand e bibliografia personalizzata*, 2015, p. 75.

<sup>768</sup> S. ZAN, *Declino della rappresentanza e disintermediazione degli interessi*, in *Italianieuropei*, 2014, pp. 146-147; si v. pure M. CARRIERI, *Declino o rideclinazione: i sindacati alla prova*, in *Italianieuropei*, 2014, 5, p. 158 ss.; P. FELTRIN, *Oltre la retorica dei corpi intermedi: i costi sociali dell'associazionismo forte*, in *Italianieuropei*, 2014, 5, p. 151 ss.; G. DE RITA, *I rischi del decisionismo senza corpi intermedi*, in *Il corriere della sera*, 22.03.2016.

pratiche di disintermediazione gli 80 euro in busta paga, pari a quasi due rinnovi contrattuali, nemmeno richiesti dal sindacato; i 36 mesi e le 5 proroghe per i contratti a termine senza causale, che gli imprenditori mai si sarebbero sognati di chiedere e rispetto ai quali il sindacato ha elevato flebili proteste; ma pure il dimezzamento del contributo camerale, non richiesto da nessuno e che stravolge l'intero sistema a oggi gestito dalle associazioni imprenditoriali, senza che queste abbiano minimamente protestato. Ma pure alla c.d. disintermediazione, che avrebbe sostituito la concertazione politica, sarebbe da ricondurre la riduzione di privilegi di altre categorie (magistrati, dirigenti pubblici, sindacato del pubblico impiego).

Con queste forme di disintermediazione, coesistono, tuttavia, fenomeni in controtendenza: la vicenda dell'abolizione dei *voucher*, sotto minaccia del referendum abrogativo indetto dal sindacato, potrebbe essere letta come una smentita della ormai affermata irrilevanza dell'organizzazione degli interessi sugli interventi di politica del lavoro e nella negoziazione politica.

### 2.1. Disintermediazione e re-intermediazione: triplice ambito di rilevanza del fenomeno per il diritto del lavoro

Al di là dei citati effetti di elisione della concertazione sociale, la disintermediazione, come chiave di lettura di fenomeni in corso, potrebbe avere una triplice rilevanza. Si può fare riferimento:

1) in primo luogo, alle relazioni negoziali tradizionali di livello nazionale e aziendale, ove si intravedono sia chiare tracce di disintermediazione e di crisi della rappresentanza, sia, come si accennerà, fenomeni in controtendenza. In questo ambito diventa particolarmente rilevante il discorso (*infra* § 4) delle regole giuridiche della rappresentanza e, per quel che riguarda in particolare la rappresentanza sindacale, l'uso o l'abuso di certi strumenti di partecipazione come il referendum.

2) Un secondo fenomeno riconducibile alla disintermediazione, come sintomo ed effetto, insieme, della crisi della rappresentanza del lavoro si colloca invece fuori dai tradizionali rapporti tra impresa e lavoro. È il tema (al quale si può solo accennare in questa sede) dei nuovi rapporti di lavoro fortemente individualizzati, emergenti nell'economia della condivisione. Rapporti che generano, a ridosso di una oggettiva disintermediazione del tradizionale rapporto di lavoro subordinato, nuove domande di rappresentanza e mediazione collettiva, allo stato inevase dalla rappresentanza sindacale, per così dire, di vecchio tipo. Si tratta del fenomeno, sempre più oggetto dell'attenzione dei giuslavoristi, del lavoro tramite piattaforma, con i connessi effetti: di individualizzazione estrema delle relazioni di lavoro (un universo di micro imprenditori senza impresa); di incertezza di qualificazione dei rapporti trilaterali che esso genera (il portale, il cliente e il lavoratore) e ovviamente di crisi della rappresentanza sindacale, in ragione del fatto che i suoi moduli tradizionali non si attagliano a queste nuove modalità di lavoro. Nella *share economy*, il lavoro non necessita di intermediazione del sindacato, né l'impresa dell'associazione datoriale, perché tutto, apparentemente, è affidato all'incontro diretto tra clienti/consumatori e lavoratori, collegati e mediati da una piattaforma che genera algoritmi. Il caso *Foodora* sembrerebbe smentire tale realtà di fatto - con la produzione di peculiari forme di reintermediazione<sup>769</sup> - mentre il

<sup>769</sup> Foodora GmbH è una società a responsabilità limitata con sede a Berlino di proprietà della Rocket Internet, impresa di servizi internet che con la sua rete di società ha più di 30.000 impiegati che operano in 110 Paesi. Foodora è già leader nel settore del *food delivery* e in forte espansione. È presente in dieci Paesi, in contatto con quasi 6.000 ristoranti e può contare su oltre 750 *riders*, i

caso *Uber* ha prodotto come reazione una recrudescenza del sindacalismo professionale di tipo tradizionale, con l'organizzazione di recenti scioperi dei tassisti nelle grandi città italiane<sup>770</sup>, a dimostrazione che il fenomeno della c.d. uberizzazione dell'economia è molto più complesso e articolato da quel che appare dalla vulgata mediatica. Gli studiosi del fenomeno segnalano che ogni piattaforma ha le sue dinamiche giuridiche differenziate di disintermediazione e di reintermediazione individuale, per cui appare anacronistico proporre forme di rappresentanza e negoziazione collettiva isomorfe, mutate dalle categorie merceologiche tradizionali. Per altro, una cosa è Uber o Foodora, ove permane pur sempre una dimensione di scambio materiale (in termini di servizi intermediati) e la relazione di lavoro e di rappresentanza diventa più leggibile in termini tradizionali, altro sono le piattaforme in cui lo scambio è puramente virtuale (per es. TaskRabbit) e la dimensione della prestazione del lavoro si colloca per così dire fuori dalla piattaforma, nel rapporto puramente individualizzato tra utente e prestatore<sup>771</sup>.

Al di là dei fatti di cronaca, si può solo dire che le esperienze più interessanti di nuova rappresentanza di tale lavoro non standard, provengono non tanto dai nuovi modelli di sindacato militante, diffuso nel territorio (il modello sindacale *organising* che richiama il movimento *occupy wall street*

---

corrieri bici-muniti. I *riders* non sono assunti, ma lavorano con la formula della ritenuta d'acconto fino a 5 mila euro, passata questa soglia – mentre da una società concorrente, Deliveroo, si deve aprire una partita Iva - da Foodora si opera con lo strumento delle co.co.co. Di recente, i giovani lavoratori - il cui rapporto di lavoro richiama quello dei *pony express* - hanno dato luogo ad una protesta collettiva, conclusasi con un riconoscimento di regolamentazione migliorativa del rapporto e con l'impegno di alcune forze politiche di portare il caso in parlamento. Per alcuni approfondimenti giornalistici: J. SALATI, *Foodora, il primo sciopero della sharing economy*, in *La stampa*, 9.10.2016; I. GIUPPONI, *Non sono lavoretti, è capolarato digitale*, in *Left*, 4.03.2017; F. CANCELLATO, *Il consumatore conta più dell'elettore: perché il caso Foodora è una piccola rivoluzione*, in *Linkiesta.it* del 10.10.2016; D. DI VICO, *Foodora e il cibo a domicilio: La differenza la fa l'algoritmo*, in *Corriere economia*, 23.1.2017; id., *Regole (finalmente) per i ciclisti del cibo*, con intervista a T. Treu, in *il Corriere della sera*, 10. 4.2017. Nell'intervista rilasciata al *Corriere della sera* quest'ultimo ha preso una chiara posizione nel senso della opportunità di una regolazione: «La magistratura è all'inizio nell'esame di questi casi. Le sentenze internazionali invece considerano Uber non solo una piattaforma di distribuzione bensì un vero datore di lavoro. Tutti gli indicatori di comando sembrano molto simili a quelli del lavoro subordinato ed è chiaro che qualcosa bisogna fare. [...] La partita Iva è un mero strumento fiscale, non ci dice niente sul carattere del rapporto di lavoro, quanto sia eterodiretto o autonomo. [...] Del resto anche la legislazione del lavoro autonomo con lo Statuto si sta muovendo in questa direzione riconoscendo malattia, maternità, preavviso, sicurezza e tempi di pagamento. E un tentativo di combinare garanzie e flessibilità e può essere lo schema da adottare per i fattorini. L'importante è lavorarci per tempo senza far finta, come fa Uber, che il problema non esista». Con riguardo al tema della reintermediazione, interessante il riferimento alla soluzione belga, ove si è dato luogo alla costituzione di una struttura cooperativa che gestisce collettivamente le prestazioni di lavoro e che funge, ad un tempo, da struttura di rappresentanza e di negoziazione uniforme delle condizioni contrattuali con i datori esterni, ma anche da impresa in forma cooperativa che aggrega le domande dei singoli lavoratori. È il caso di Smart, prima una Onlus e poi una vera cooperativa, che ha assunto i lavoratori della piattaforma e fatturato le loro prestazioni ai datori occasionali di lavoro. In questo modo si garantiscono tutele ai lavoratori, trasparenza fiscale, tempestività nei pagamenti, in cambio di una commissione del 6,5%. La pratica si è estesa dal 2015 anche ai *riders* di Deliveroo e di Take it easy belghe. Smart ha negoziato con le due società un orario minimo di 3 ore di lavoro, incassa il pagamento delle prestazioni dei ciclisti e corrisponde ai fattorini-ciclisti la retribuzione, oltre a garantire alcune tutele fondamentali. In Italia Smart.it ha cominciato a organizzare grafici, traduttori e *freelance* con lo stesso meccanismo. Ha già 650 soci-dipendenti, trattiene una percentuale più alta (8,5%), li paga entro 30 giorni - nel 2017 diventeranno dieci - e garantisce loro malattia, disoccupazione, maternità e previdenza.

<sup>770</sup> Sulla vicenda Uber – che ha condotto al blocco del servizio da parte dell'ordinanza del Tribunale di Roma, emessa su ricorso delle associazioni di categoria dei tassisti e poi sospesa, oltre che allo sciopero dei tassisti contro il governo -, si veda N. Rampazzo, *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'accesso*, in *Dir.inf.*, 2015, p. 917; *Uber e NCC, meno vincoli. I taxi preparano la guerra*, in *Il messaggero*, del 21 marzo, 2017; O. GIANNINO, *Dal nodo licenze all'offensiva Uber: il futuro è in ritardo*, *Il Messaggero* del 22.01.2017.

<sup>771</sup> J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLLPJ*, 2016, 3, p. 619, ss.; V. DI STEFANO, *The Rise of the "Just-in-time workforce": on demand work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy"*, in *CLLPJ*, 2016, n. 3, p. 471 ss. E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *DRI*, 2016, p.137. Sulle proposte di legge di regolazione del lavoro nella share economy, si veda E. DAGNINO, *Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il lavoratore*, in <http://www.bollettinoadapt.it/>, 4 marzo 2016.

che in Italia ha portato qualche sindacalista vintage a rispolverare e riproporre i consigli di zona degli anni 70)<sup>772</sup>. Ma vengono dalla Germania con il sindacato Ver.Di, molto operativo tra i nuovi lavoratori autonomi e non standard (i cd. *crowdworkers*), con schemi di rappresentanza innovativi e di qualche successo nel settore dei servizi e dell'economia cognitiva<sup>773</sup>. Questo modello di lavoro indipendente di prima e seconda, o forse anche terza generazione, pone inediti profili di rappresentanza che meritano ormai una osservazione secondo schemi di analisi e concettualizzazione che non possono più essere tratti semplicisticamente dai moduli conosciuti della rappresentanza sindacale e datoriale di tipo industriale<sup>774</sup>.

3) Il terzo fenomeno di contesto, a cui si può in tale caso solo accennare, va invece in controtendenza rispetto ai processi di disintermediazione a cui si è fatto da ultimo cenno. È un fenomeno che si radica nella crisi dei ceti medi, sotto pressione per i mutamenti tecnologici e per gli effetti della globalizzazione, spesso in situazione di forte depauperamento, di riduzione di status sociale, e di nuova dipendenza economica. Ceti una volta privilegiati e portatori di istanze e ideologie individualistiche, oggi invece in piena riscoperta di bisogno di tutela ed identità collettiva<sup>775</sup>.

Questi ceti in crisi (il c.d. "popolo delle partite Iva", molto differenziato al proprio interno)<sup>776</sup> pongono esigenze di rappresentanza dei propri interessi nell'arena politica e nei confronti degli

<sup>772</sup> Intervento di G. SATERIALE, *Che sindacato per il nostro futuro?*, in *Il Diario del lavoro*, 11.11.2016.

<sup>773</sup> G. HAAKE, *Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion?* *Transfer*, 2017, 23(1), pp. 63-66. In generale sulle strategie di rinnovamento sindacale, si v. G. MURRAY, *Union renewal: what can we learn from three decades of research?* *Transfer*, 2017, 23(1), pp. 9-29. A. Mathers, *Solidaires, unitaires et démocratiques: social movement unionism and beyond?* *Transfer*, 2017, 23(1), pp. 79-88. M. MARTINEZ LUCIO, S. MARINO, H. CONNOLLY, *Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers. A review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity*, in *Transfer*, 2017, n. 1, pp. 31-46. In Italia il dibattito sulla rappresentanza dei lavoratori precari si concentra sul dilemma tra strutture di rappresentanza specifica o strutture generaliste e di riconduzione delle domande dei precari nella contrattazione generale, G. BALLARINI, R. PEDERSINI, *La rappresentanza degli outsiders in Italia*, in *Europa*, in *QRS quaderni*, 2005, p. 161; S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, I, p. 47 ss. Per la posizione della CGIL, in ragione di dissidi interni sui modelli di rappresentanza dei precari (*In-flessibili e Unirec i contratti che dividono*, in *Il manifesto* 26 marzo 2013), si v. l'intervista a C. Treves di A. Sciotto, *CGIL: Includere, ma senza ambiguità*, in *Il manifesto*, del 26.3.2013. Secondo la ricerca *Giovani, lavoro e rappresentanza*, realizzata nell'ambito del rapporto giovani dell'istituto Toniolo, in collaborazione con la Fim Cisl lombarda, risulterebbe che il 63% dei giovani chiede nuove modalità di rappresentanza collettiva. Ne riferisce F. Matta sul sito Linkiesta.it 11.05-2017.

<sup>774</sup> Interessante pure l'esperienza del movimento di rappresentanza dei lavoratori *freelance* negli USA, la Freelancers Union (FU), animato da Sara Horowitz, si v. S. BOLOGNA, *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, 2015.

<sup>775</sup> Tra i 140 e 150 tra ordini professionali, enti e sindacati di diverse professioni hanno aderito ad una giornata/manifestazione di protesta il 12 maggio 2017, indetta da tre ordini romani (avvocati, ingegneri e architetti) per chiedere il ripristino dell'obbligo di rispetto delle tariffe professionali e dei minimi abrogato con provvedimenti del 2016 e del 2012 (la rivendicazione del c.d. equo compenso). I commercialisti hanno indetto uno sciopero qualche mese fa contro la manovra della legge di stabilità sulla c.d. semplificazione, mentre la protesta ora si concentra contro la manovra che ostacola il recupero dell'Iva. Si v. l'intervista al presidente dell'ordine dei commercialisti, *Fanno cassa su noi commercialisti*, su *Il giornale* dell'11.05.2017. Nel territorio nazionale si contano circa 2.727 ordini territoriali. Tra le rivendicazioni il vaglio di una rappresentanza delle consulte delle professioni; che si tratti di relazioni spesso vittime-carnefice, ove non è chiaro chi svolga l'uno o l'altro ruolo, è dimostrato dal fatto che contemporaneamente si è avviata la polemica contro le difficoltà di accesso dei giovani alle professioni libere e che stigmatizza il trattamento economico irrisorio di stagisti e praticanti: B. SEVERGNINI, *La generazione 300 euro al mese*, in *Il Corriere della sera*, 7.05.2017. Sulle ragioni del malessere del mondo delle professioni si veda M.C. DE CESARI, *Un malessere delle categorie che ha più di un motivo. Albi e istituzioni*, in *Il sole 24 ore* del 10 maggio 2017. Il numero dei professionisti in circolazione oggi in Italia è molto elevato rispetto ai fabbisogni di mercato e ciò genera concorrenza al ribasso non regolata: si veda la tabella riportata dal quotidiano lavoro de *Il sole 24 ore* del 15 maggio 2017, con il relativo commento di F. Barbieri, A. Cherchi, B.L. Mazzei e V. Uva.

<sup>776</sup> Se una macro distinzione, con riguardo al sistema di rappresentanza si dovesse fare, si potrebbero distinguere, da un lato, i lavoratori autonomi con rappresentanza ordinistica, che danno luogo a rappresentanze ed attività para-sindacali e para-negoziali anche

apparati amministrativi: si veda la recente legge sul lavoro autonomo<sup>777</sup> e la campagna per l'equo compenso appena rilanciata. È il fenomeno (nuovo per le motivazioni e le dimensioni che sta assumendo)<sup>778</sup> che si potrebbe definire della proliferazione, spesso concorrenziale, dell'associazionismo senza associati, posto che alla frammentazione delle sigle e alla riconosciuta funzione para-negoziale (i c.d. accordi economici nazionali), non corrisponde alcun criterio discrezionale di misurazione della rappresentatività reale di tipo associativo<sup>779</sup>.

---

di tipo lobbistico istituzionale: soltanto i commercialisti, per esempio, contano circa 8 associazioni con funzioni *lato sensu* sindacali – tra cui può citarsi l'ANCAL, associazione nazionale commercialisti area lavoro, di recente costituzione. Si tratta del mondo delle professioni un tempo definite “liberali”, gestite dagli organi professionali sia per il governo della professione nel mercato, sia per gli aspetti di deontologia professionale, e con tradizionali istituzioni previdenziali attraverso il sistema delle casse private: costoro potrebbero essere definiti, socialmente, i lavoratori autonomi in senso stretto (ad essi faceva riferimento il codice civile all'art. 2229: il lavoro autonomo intellettuale distinto dal lavoro autonomo manuale - art. 2222). Dall'altro lato, si collocano i lavoratori autonomi socialmente “generici” (il popolo delle partite Iva in senso proprio). A tali lavoratori è stata riconosciuta la possibilità di dar luogo a forme associative para-ordinistiche ma di natura privata con la legge n. 4 del 2103 (*Disposizioni in materia di professioni non organizzate in ordini e collegi*). Tale distinzione è in qualche modo considerata dalla legge sul lavoro autonomo appena approvata: l'art. 5 contiene una delega al governo per la previsione di atti pubblici che possono essere demandati ad appartenenti alle professioni organizzate in ordini e collegi. L'art. 6 contiene pur esso una delega al governo per estendere alcune prestazioni sociali, oltre la previdenza e la sanità integrativa, specificamente ai professionisti iscritti a ordini e collegi attraverso il sistema degli enti privati. Tale distinzione ha già innescato polemiche e contrasti. Si v. la posizione critica della presidente del CoLAP, Coordinamento Libere Associazioni: *Autonomi e partite Iva*, in *Il Corriere della Sera* del 15 maggio 2017. Da notizie di stampa, tali disposizioni, non previste nel testo approvato dal Consiglio dei ministri nel gennaio 2016, sarebbero state messe a punto dalla presidenza dell'ANPAL: M. C. DE CESARI, *Ai professionisti la promessa di funzioni pubbliche*, in *Il quotidiano del lavoro*, 16 maggio 2017.

<sup>777</sup> La legge sul lavoro autonomo - definitivamente approvata dal Senato della Repubblica il 10 maggio 2017 e rubricata *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* - contiene provvedimenti a tutela dei pagamenti, misure di welfare a tutela di gravidanza, malattia e infortunio, deducibilità delle spese di formazione, misure di politica attiva mirate, tutela dei crediti maturati nei confronti dei clienti sia come tempistica che come adeguamento del tasso di interesse moratorio (all'8%), ecc.; ma dà anche via libera ad una delega per attribuire funzioni pubblicistiche agli iscritti agli ordini. Nello stesso provvedimento è stata anche riconosciuta l'indennità di disoccupazione ai precari della ricerca. Nonostante le organizzazioni dei lavoratori autonomi considerino la legge carente per quel che concerne la mancanza della tutela economica connessa all'equo compenso, i commenti, nel dibattito politico-giornalistico sono per lo più positivi. Si v. l'intervista a M. Calderone, *Riconosciuto un ruolo ma serve l'equo compenso*, in *Il sole 24 ore* dell'11.05.2017; C. CARBONI, *La riforma da forza ad un nuovo mondo. La risposta al mondo che cambia*, in *Il sole 24 ore*, 11 maggio 2017; si v. ancora G. Stella - presidente di Confprofessioni - *Determinante l'alleanza di tutte le partite IVA*, in *Il sole 24 ore* del 11 maggio. Secondo M. Del Conte, considerato tra i “padri” del c.d. Jobs Act degli autonomi, per la prima volta si ha un «diritto del lavoro autonomo cioè una tipologia di lavoro subordinato con diritti e tutele costruite su misura» (intervista apparsa su *La Repubblica* del 11.05.2017, *Autonomi, c'è la legge, ove si riportano i giudizi positivi della galassia dell'associazionismo del lavoro autonomo, Confassociazioni, Confprofessioni, Acta, Alta partecipazione, Adepp - associazione degli enti di previdenza e assistenza dei professionisti*). Secondo l'articolo, che cita dati Istat, i lavoratori autonomi nel 2016 erano 5,4 milioni, di cui meno della metà i non imprenditori, destinatari del nuovo Statuto. Sempre secondo i dati riportati nell'articolo, tra questi ultimi, sarebbero in continua crescita le c.d. partite Iva: nel solo mese di marzo 2017 ne sono state aperte 56.361 (il 9% in più sull'anno precedente. Il 71% riferibile a persone fisiche, il 42% al Nord, il maggior numero nel settore del commercio e quasi la metà da uomini under 35, la fascia d'età con l'incremento più significativo). Mette in rilievo la novità dell'esordio della tutela nei confronti del lavoro autonomo anche *Il Manifesto* del 11.05.2017, *I freelance sono lavoratori: ora lo dice anche una legge*, di R. Ciccarelli.

<sup>778</sup> I giuslavoristi si sono occupati poco delle dinamiche collettive del lavoro autonomo e hanno mostrato una certa ritrosia a qualificare come sindacali le attività associative e negoziali (gli accordi economici nazionali) delle professioni autonome. Se ne sono occupati soprattutto a ridosso di vicende riguardanti azioni di autotutela collettiva (gli scioperi degli avvocati) con riguardo all'applicabilità della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali; certamente hanno escluso dall'alveo del proprio interesse gli ordini professionali con funzioni pubblicistiche di regolazione della professione; v. A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, p. 211-212

<sup>779</sup> La legge 14 gennaio 2013, n. 4 - al contrario, per esempio, della legge sulle associazioni ambientaliste riconosciute, ove, all'art. 13 della l. n. 349 del 1986, si prevedono criteri di rappresentatività: presenza in almeno 4 regioni, continuità dell'azione ambientale svolta e sua rilevanza esterna - non prevede alcun criterio di selezione rappresentativa. Con essa si pone, all'esterno, soltanto il divieto di rappresentanza esclusiva: art. 2 comma 1 «Coloro che esercitano la professione di cui all'art. 1, comma 2, possono costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con

Si tratta, comunque, come si diceva, di un fenomeno in netta controtendenza rispetto alla disintermediazione ed anzi di una vera e propria “ri-feudalizzazione sociale”, generata da ceti in crisi, che produce schemi - tra il vecchio e il nuovo - di rappresentanza di *status*, para istituzionale, a difesa e protezione professionale e corporativa. Esso genera indifferentemente richieste di riconoscimento pubblicistico (la corsa all’ordine professionale e dunque alla rappresentanza categoriale, a fondamento pubblicistico-corporativo con funzioni di regolazione della concorrenza interna e di autogoverno); ma anche a modelli associativi para-sindacali con funzioni molto ibridate di negoziazione di interessi, di pressione politico/lobbistica su governi e parlamento, ma anche con funzioni di erogazione di servizi e di assistenza tecnica.

### 3. La disintermediazione nelle relazioni industriali e la crisi di rappresentanza delle tradizionali organizzazioni degli interessi.

Con riguardo alle tradizionali relazioni negoziali tra impresa e lavoro subordinato, campo elettivo di osservazione dei giuslavoristi, si registrano due fenomeni di disintermediazione. Uno di tipo strutturale, dipendente dalle nuove strategie organizzative dell’impresa, con ricadute sia sull’organizzazione sindacale, sia sulle associazioni datoriali (§ 3.1.). L’altro riferito alle regole formali, che riguarda soprattutto l’organizzazione sindacale e i suoi moduli canonici di rappresentanza (§§ 5, 5.1.).

#### 3.1 Il livello aziendale: crisi del sindacato e dell’associazione datoriale. La contrattazione territoriale.

Con riguardo al dato strutturale, si fa riferimento alle strategie organizzative e produttive di impresa. In tal caso, i fenomeni che generano potenziale disintermediazione, sono, da un lato, la tendenza al decentramento negoziale; in tal caso più sul versante della rappresentanza datoriale. Dall’altro, i nuovi modelli di organizzazione del lavoro con partecipazione diretta dei lavoratori nell’impresa cognitiva; in tal caso più sul versante della rappresentanza dei lavoratori.

Con riguardo al decentramento negoziale non si può che ribadire, in questa sede, quanto sostengono gli studi in materia: vale a dire che più si decentra il sistema negoziale, meno importante diventa il ruolo della associazione datoriale. La rappresentanza negoziale delle imprese, pur facendo parte del *core business* associativo delle organizzazioni datoriali, sta, infatti, attraversando una fase di progressivo sbiadimento, a causa delle crescenti spinte in direzione di una aziendalizzazione della contrattazione collettiva. Come è noto, infatti, la rilevanza delle funzioni negoziali diviene proporzionalmente inferiore nei sistemi a prevalente contrattazione decentrata, soprattutto se di tipo mono-datoriale (*single-employer bargaining systems*)<sup>780</sup>.

---

il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza». E all’interno, obblighi di trasparenza, di democrazia associativa, di efficienza e di osservanza di obblighi deontologici; art. 2 comma 2: «Gli statuti e le clausole associative delle associazioni professionali garantiscono la trasparenza delle attività e degli assetti associativi, la dialettica democratica tra gli associati, l’osservanza dei principi deontologici, nonché una struttura organizzativa e tecnico-scientifica adeguata all’effettivo raggiungimento delle finalità dell’associazione».  
<sup>780</sup> Così V. PAPA, *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, cit., p. 22; L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in L. BORDOGNA-R. PEDERSINI-G. PROVASI (a cura di), *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Franco Angeli, Milano, 2012, p. 359 ss.; L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in M. CARRIERI-T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino,

Va tuttavia segnalato, come dato di attualità, in controtendenza rispetto ai descritti fenomeni di decremento del ruolo negoziale dell'associazione datoriale a livello aziendale, l'accordo siglato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del luglio 2016 sui premi di risultato anche nelle pmi prive di rappresentanze sindacali, che valorizza il ruolo delle associazioni territoriali di Confindustria <sup>781</sup>.

Diverso il discorso sulla contrattazione territoriale, che potrebbe funzionare in controtendenza rispetto al fenomeno della disintermediazione datoriale<sup>782</sup>. La contrattazione territoriale presuppone infatti la presenza di associazioni di intermediazione delle imprese, la cui rappresentatività potrebbe essere misurata a livello nazionale e non necessariamente territoriale (quello della misurazione della rappresentatività datoriale a livello territoriale è notoriamente uno dei problemi degli accordi territoriali di prossimità).

È da dire per altro che, pure alla luce dell'esperienza dei patti territoriali, la contrattazione territoriale tende più a prefigurare il modulo della rappresentanza politico-istituzionale delle associazioni datoriali nazionali presenti nel territorio mentre è un dato di tendenza che le organizzazioni datoriali territoriali tendono più che altro a specializzarsi nell'assistenza tecnica e di servizio alle piccole e medie imprese del territorio.

### 3.2. Disintermediazione e partecipazione diretta dei lavoratori in azienda.

Con riguardo al fenomeno della partecipazione dei lavoratori, con effetto di disintermediazione sul versante sindacale, la situazione è altrettanto articolata. Le ricerche sul campo rilevano che nei settori più avanzati dalla manifattura ma non solo (l'industria 4.0)<sup>783</sup>, si registrano fenomeni

Bologna, 2013, p. 244 ss.; V. PAPA, *Struttura contrattuale e rappresentanza datoriale. Gli effetti del decentramento sulle peak associations*, in *DLM*, 2016, n. 2. Più in generale, con riguardo agli effetti riflessi del posizionamento dell'asse contrattuale – a livello centrale o decentrato – sul sistema di relazioni industriali e sugli assetti di potere interni alle organizzazioni di rappresentanza: DUE-J. S. MADSEN-L. K. PETERSEN-C. S. JENSEN, *Adjusting the Danish model: Towards centralized decentralization*, in C. CROUCH-F. TRAXLER (a cura di), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot, Avebury, 1995; F. VAN WAARDEN, *The organizational power of employers' association: Cohesion, comprehensiveness and organizational development*, in C. CROUCH-F. TRAXLER (a cura di), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot, Avebury, 1995, p. 46 ss.

<sup>781</sup> A queste ultime è stato infatti attribuito il compito di stimolare le aziende di minori dimensioni a introdurre forme di salario variabile fiscalmente incentivato. Per l'accordo territoriale, che dovrà essere autonomamente sottoscritto dalle associazioni territoriali, è già pronto un modello base. Le aziende, già associate a Confindustria o che conferiranno espresso mandato e che si avvarranno dell'accordo territoriale, lo applicheranno, inviando, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando l'istituzione del premio di risultato. Nella comunicazione bisognerà precisare, tra l'altro, la composizione del premio e gli indicatori adottati, oltre alle sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio possa essere erogato, in tutto o in parte a scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale.

<sup>782</sup> In questo senso si v. soprattutto L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, cit.

<sup>783</sup> L'industria 4.0 è un fenomeno connesso alla trasformazione tecnologica che ha assunto una formidabile accelerazione, di tipo incrementale esponenziale, nel primo decennio del nuovo secolo; compendia l'utilizzo di tecnologie differenziate: robot autonomi, realtà aumentata, *i-cloud*, vale a dire una gigantesca nuvola informatica, *big data* e sicurezza informatica, Internet delle cose, iperconnessione degli oggetti attraverso i *radio frequency devices*, integrazione dei sistemi orizzontali e verticali, simulatori di interi processi e non solo di macchine, produzione additiva, nano tecnologie, nuovi materiali (il grafene). Al cuore di *Industry 4.0* c'è la messa in rete delle diverse fasi e aree della fabbrica: lo sviluppo di nuovi prodotti, la produzione, la logistica e il rapporto con la clientela. Non si tratta, pertanto, di una nuova macchina, ma piuttosto nell'integrazione di varie forme di automazione intelligente nell'industria, con l'accelerazione dei processi innovativi, oggi spesso dispersi in mille rivoli. La letteratura incomincia sul tema a essere corposa: si v. K. SHAWB, *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, 2016; G. BERTA, *Produzione intelligente*, Einaudi, Torino, 2014. A. ARRIGHETTI, F. TRAÙ, *Nuove strategie delle imprese italiane*, Donzelli, Roma, 2013; M. MAGATTI (a cura di), *La nuova borghesia produttiva*, Guarini & Associati, Milano, 2015; MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *A Future that works: Automation, Employment and Productivity*,

sempre più diffusi di coinvolgimento diretto dal basso dei lavoratori, spesso su iniziativa del *management*, non solo al di fuori della mediazione della rappresentanza sindacale, ma di ogni organismo di rappresentanza dei lavoratori<sup>784</sup>. I lavoratori cognitivi, con forte autonomia operativa e anche decisionale, vengono coinvolti in problemi produttivi, alcuni di tipo strategico. Il che finisce per impattare anche sulla regolazione della prestazione di lavoro, con schemi di trattamento retributivi individualizzati e incentivanti (il lavoro subordinato a progetto) e con moduli di orario altrettanto individualizzati (l'orario non più come misuratore universale della retribuzione e la regolamentazione individuale del lavoro agile incentivata per legge)<sup>785</sup>.

Per quel che interessa la rappresentanza, l'esito potrebbe essere, in questi settori produttivamente strategici, quello dell'instaurarsi di relazioni di lavoro dirette tra singoli lavoratori e *management* a livello d'azienda, con fuga o marginalizzazione di fatto della rappresentanza sindacale, anche di tipo elettivo (RSU).

### 3.3. La negoziazione aziendale a “sostegno istituzionale” come controtendenza ai fenomeni di disintermediazione sociale?

Occorre, in questa sede, ricordare che in Italia, ma non solo, le tendenze alla disintermediazione sociale vengono contrastate attraverso il sostegno istituzionale e legislativo a forme più tradizionali di relazioni contrattuali di livello aziendale (a forte tasso di intermediazione). Una chiave di lettura di una serie di interventi normativi recenti - di sostegno istituzionale alla negoziazione di

McKinsey&Company, 2017; *The learning Factory*, DAAD, 2016; AA.VV., #*SindacatoFuturo in Industry 4.0*, Fim Cisl, 2014; ASSOLOMBARDA, *La strada verso la Manifattura 4.0*, a cura del Centro Studi e Area Industria e Innovazione, Ricerca, 2016.

<sup>784</sup> L. PERO, L. CAMPAGNA, *Partecipare per crescere*, in *Mondoperaio*, 2011, n. 7. L. PERO, A. PONZELLINI, *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in *La partecipazione incisiva*, in M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), Bologna, il Mulino, 2015. La diffusione di modalità informali di partecipazione diretta in fabbrica è confermata da indagini di Federmeccanica; ne dà conto C. TUCCI, *Operai più coinvolti nell'impresa, Tra riunioni e lavoro in team, le tutte blue hanno più peso decisionale*, in *Il sole 24 ore*, 5.05.2017.

<sup>785</sup> Il lavoro agile è definito in positivo e in negativo dalla norma di apertura del Capo II della nuova legge sul lavoro autonomo, riguardante l'oggetto e la finalità del provvedimento normativo. Così si legge nell'art. 18 della legge (*Lavoro agile*) «1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Si tratta, pertanto, di una modalità di erogazione della prestazione di lavoro subordinato (non di un autonomo contratto) connotata da flessibilità spazio temporale e ha natura volontaria. Dell'utilità della sua espressa regolamentazione legale si è dubitato da più parti; ipotesi di lavoro agile sono già previste dai contratti individuali e collettivi. L'elemento più innovativo si concentra nel riconoscimento (*ex art. 19*) del diritto alla disconnessione, mirato a impedire una saturazione dei tempi di vita del “lavoratore agile”. Si tratta di un istituto introdotto in Francia e in quel caso considerato inutile. Nella legge italiana, al contrario che in Francia, ove si prevedono disposizioni di dettaglio, la norma è configurata più come un principio mirato a garantire il diritto di non utilizzare le apparecchiature che servono allo svolgimento agile della prestazione lavorativa senza che ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro e sulla retribuzione. Per una analisi del ddl si rinvia a Pietro Ichino secondo il quale la legge appesantirebbe le forme di lavoro agile con costi di transazione superflui a partire dalla formalizzazione per iscritto delle modalità di esercizio del potere direttivo: *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del “lavoro agile”*, <http://www.pietroichino.it/?p=45008>.

secondo livello - potrebbe essere proprio quella del sostegno indiretto alla mediazione sindacale o comunque alla rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale<sup>786</sup>.

Si pensi all'art. 8 sugli accordi di prossimità<sup>787</sup>, alla legislazione di sostegno fiscale alla negoziazione di produttività di secondo livello (si annunciano ulteriori interventi di decontribuzione)<sup>788</sup>, alla contrattazione sul welfare aziendale<sup>789</sup>; ma anche all'art. 51 del d.lgs 81/2015, con il rinvio generalizzato ai contratti di ogni livello posti in essere dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con riguardo a tutte le disposizioni oggetto di rinvio legale nello stesso decreto.

Di rilievo è l'apparente paradosso del sostegno contrattuale alla partecipazione diretta del lavoratori con ulteriori incentivi (art. 55 del D.L. n. 50/2017).<sup>790</sup> Da un lato si incentiva la partecipazione dei lavoratori attraverso un rapporto diretto, non mediato dalla rappresentanza, nella gestione della organizzazione del lavoro con l'obiettivo di incremento della produttività; dall'altro, questo processo di individualizzazione nella gestione della prestazione di lavoro viene in qualche modo mediato e validato dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Con un apparente ossimoro si incentiva, dunque, allo stesso tempo, mediazione sindacale e individualizzazione delle relazioni di lavoro.

Si tratta di interventi che – come si diceva - possono essere letti come controtendenza, in tal caso istituzionalmente generata, rispetto ai processi di disintermediazione sociale. L'esito possibile di questa tendenza di sostegno legislativo alla rappresentanza sindacale potrebbe essere quello di un modello di rappresentanza di tipo istituzionale (alla francese); un sindacato debole ma

<sup>786</sup> Si rinvia in argomento a B. CARUSO, "The bright side of the moon": politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale, in RIDL, 2016, n. 2.

<sup>787</sup> Cfr. art. 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138, *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*, convertito in l. 14 settembre 2011, n. 148.

<sup>788</sup> Da parte dei tecnici del governo nelle prossime leggi di stabilità sono annunciati specifici interventi di sgravi fiscali a vantaggio delle imprese e non solo dei lavoratori, sulla negoziazione in materia di welfare aziendale. Si veda l'intervista a Marco Leonardi sulla *Repubblica Affari&finanza* del 24 aprile 2017.

<sup>789</sup> Cfr. soprattutto la legge di stabilità per il 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*), in particolare v. l'art. 1 – commi da 182 a 189.

<sup>790</sup> Si legge nella disposizione citata che «per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici. 2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data» (art. 55, commi 1-2, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, *Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*). Il recente intervento legislativo riconosce una forte riduzione dei costi contributivi (riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota applicabile sul datore di lavoro e azzeramento della quota a carico del lavoratore, su una somma massima di 800 euro) per i premi di risultato erogati dalle aziende che realizzano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Questo incentivo si cumula con le norme fiscali già esistenti che, in presenza dello stesso presupposto, garantiscono l'applicazione di una tassazione agevolata (con imposta sostitutiva del 10%) sui premi di risultato (fino a un valore massimo di 4 mila euro). Si v. G. FALASCA, *Produttività, vantaggi extra con coinvolgimento effettivo*, sul *Quotidiano lavoro* de *Il sole 24 ore* del 15.05.2017.

fortemente sostenuto dalla legge. In tal caso, mutuando Bruno Manghi, il sindacato (grazie al supporto dello stato) declinerebbe crescendo<sup>791</sup>.

L'effetto di questo sostegno istituzionale alla mediazione sindacale a livello aziendale e alla contrattazione di secondo livello potrebbe tuttavia essere controintuitivo se si guarda al versante dell'associazionismo datoriale. Il sostegno istituzionale allo spostamento di *focus* negoziale verso l'azienda potrebbe avere come effetto la marginalizzazione (se non la crisi) della funzione negoziale delle associazioni di rappresentanza datoriale (nell'impresa raramente il *management* si fa rappresentare o assistere dall'associazione datoriale). Onde il fenomeno – che riguarda anche Confindustria - dell'accentuazione della funzione di assistenza tecnica all'impresa nei territori come compensazione del peso minore della funzione di negoziazione.

### 3.4. La disintermediazione aziendale: una prima conclusione.

Al di là della contraddittorietà dei fenomeni analizzati, con riguardo alla funzione di rappresentanza negoziale in azienda delle tradizionali organizzazioni di interessi e del sindacato in particolare, deve segnalarsi un dato politico. Il coinvolgimento diretto e disintermediato dei lavoratori in azienda è teorizzato come la nuova frontiera delle relazioni industriali da forze politiche che nel loro programma di governo considerano definitivamente eclissato il ruolo delle rappresentanze di interessi<sup>792</sup>. In un blog di un noto comico/politico è scritto «la presenza e l'incidenza del lavoratore nella governance della propria impresa va disintermediata» e che «difendere il lavoratore significa anche promuovere forme nuove di democrazia e partecipazione sui luoghi di lavoro»<sup>793</sup>.

Questo potrà valere per il futuro delle relazioni industriali nel nostro paese con riguardo al potenziale indebolimento delle dinamiche di sostegno istituzionale alla contrattazione e alla rappresentanza in azienda, prima evidenziate, nel caso in cui questa opzione politica dovesse prevalere. La piattaforma Rousseau incombe, come ci ricorda Dario Di Vico<sup>794</sup>, anche sull'arena sindacale e non solo politica. Non è, dunque, un caso che dai settori sindacali più avveduti<sup>795</sup>, si metta bene in

<sup>791</sup> Il riferimento all'arguto *pamphlet* di Bruno Manghi pubblicato dal Mulino nel 1977 - e già allora costruttivamente, ma impietosamente, critico nei confronti dei limiti di azione e di organizzazione del sindacato confederale italiano - è contenuto nel volume di M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al bivio, op. cit.*, p. 57 e attribuibile a Feltrin: «Appare improbabile che quasi quarant'anni fa Bruno Manghi [...] avesse immaginato il futuro del sindacalismo così come poi si è davvero svolto. Certo, all'epoca, il titolo del suo libro fu a un tempo azzeccato e profetico: onore al merito! Non fosse altro perché ancora oggi, decennio dopo decennio, la profezia mantiene intatta la sua forza: il sindacato sembra aver fatto propria la *mission* indicata nel titolo – non nel contenuto del libro di Manghi, e con ammirevole tenacia preterintenzionale persegue l'obiettivo di *declinare crescendo*».

<sup>792</sup> Si veda l'editoriale critico di M. Mascini sulla strategia del Movimento cinque stelle nei confronti del sindacato in *il Diario del lavoro* del 12 maggio 2017 «Le proposte del movimento sono per lo più intrise del desiderio di disintermediazione. Non lo dicono apertamente, ma questa è la realtà. I sindacati sono visti come un "vecchio orpello" di cui chiaramente vorrebbero sbarazzarsi. Gli esponenti del movimento nella Commissione Lavoro della Camera hanno chiarito che una volta al potere "non scioglieranno i sindacati" (bontà loro!), ma certamente li rinnoveranno. Sono per questo arrivati ad affermare che nei luoghi di lavoro il rapporto tra lavoratori e azienda non deve necessariamente passare attraverso i sindacati: meglio un confronto diretto tra impresa e dipendenti, una forma di "one to one"».

<sup>793</sup> Sarebbe questo uno dei passaggi "programmatici" principali contenuti nel *Programma Lavoro del Movimento 5 Stelle*, pubblicato online il 10 aprile 2017 sul blog di Beppe Grillo.

<sup>794</sup> D. DI VICO, *L'Opa dei cinque stelle sul mondo del lavoro*, in *il Corriere della sera*, del 30 aprile 2017; L. SAVIA, *La mossa anti-sindacati nel programma 5 stelle: via le incrostazioni; nuove forme di democrazia in azienda*, in *il Corriere della sera*, 11 aprile 2017.

<sup>795</sup> M. BENTIVOGLI, *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*, Castelveccchi, Roma, 2016. Una efficace sintesi delle posizioni contenute nel volume, nell'articolo, *Manifesto per una rivoluzione sindacale (e facciamo presto)*, *Il Foglio* del 12 aprile 2017.

evidenza la rivoluzione culturale che deve investire l'organizzazione sindacale per evitare la possibile eclissi di ruolo e funzione dei soggetti collettivi nei contesti più avanzati.

#### 4. La disintermediazione e le regole sindacali: l'uso distorto del referendum.

Al di là dei fenomeni strutturali, organizzativi e produttivi, a cui si è fatto sinora riferimento, processi di disintermediazione possono essere generati anche da regole e istituti propri della democrazia e della rappresentanza sindacale.

Anche in tal caso si registrano fenomeni contraddittori. La recente vicenda Alitalia può essere certamente letta come un uso distorto di uno strumento di democrazia diretta quale il referendum; ma anche come abdicazione del sindacato alla propria funzione di intermediazione e rappresentanza. Con riguardo al predetto effetto distortivo è evidente che una decisione di pochi, i lavoratori interessati<sup>796</sup>, ha finito per avere effetti su grandi numeri e su una questione di interesse generale – ad elevata intensità di investimenti pubblici già impiegati per salvare il vettore nazionale e il suo destino industriale - sottratta al management naturale e affidata ai commissari. È paradossale, a tale proposito, anche l'effetto preterintenzionale di commistione tra strumenti di decisione sindacale e di *corporate governance*.

Con riguardo a ciò che più interessa, vale a dire il tema della disintermediazione sindacale, risulta evidente come le OO.SS. abbiano finito per affidare la soluzione di una vicenda industriale, ad alto tasso di complessità tecnica e finanziaria, alla decisione diretta dei lavoratori, tramite la secca alternativa tra un "sì" e un "no", in ciò deresponsabilizzandosi e rinunciando alla democrazia di mandato. Un episodio di evidente crisi della democrazia rappresentativa che è il modello tipico della democrazia sindacale, sostituita non certo da un modello di democrazia deliberativa, ma di tipo sostanzialmente plebiscitario. Di populismo sindacale ha parlato, autocriticamente, la segretaria della Cisl mentre per nulla avvertita dell'effetto di disintermediazione sindacale che si è finito per generare sembra la segretaria della Cgil<sup>797</sup>.

Al di là delle qualificazioni che trovano il tempo che trovano, il quesito reale in termini teoria della rappresentanza in generale, e sindacale in particolare, è se il referendum e altri istituti di democrazia diretta possano essere utilizzati come una sorta di ordalia. Ciò soprattutto per decisioni ad alto tasso di complessità, dove la dinamica degli interessi si colloca in larga misura fuori dal perimetro degli interessi di chi vota, e che pertanto non ne potrebbe disporre.

Sul piano delle regole di rappresentanza e democrazia sindacale è da tempo noto agli studiosi che una cosa è individuare nel referendum uno strumento flessibile di ausilio alla funzione di rappresentanza sindacale: vale a dire, la possibilità del suo uso consultivo preventivo o confermativo, ovvero la possibilità della sua reiterazione, qualora il negoziatore ne consideri il risultato frutto di asimmetria informativa, ovvero ancora come fase finale di una deliberazione ben più complessa

<sup>796</sup> A. ALESINA, F. GIAVAZZI, *Il referendum Alitalia, se pochi decidono per tutti*, in *Il corriere della sera*, 26 aprile 2017.

<sup>797</sup> Intervista a S. Camusso di E. Marro, *Coinvolgere la Cassa depositi, poi intesa con un socio europeo*, in *Il corriere della sera*, 27 aprile 2017; *intervista di A. Furlan su la Repubblica del 28 aprile 2017, Un errore il referendum, no al populismo sindacale.*

e articolata<sup>798</sup>. Un'altra considerare il referendum, con la rigidità del suo esito, come lo strumento ordinario e fisiologico della deliberazione sindacale, in tutto sostitutivo degli strumenti di democrazia di mandato<sup>799</sup>.

Per altro la scelta di affidare al referendum la decisione su questioni complesse (si pensi all'effetto di apprendista stregone prodotto dall'ex premier britannico con la Brexit), non è solo proprio della democrazia sindacale ma è sintomo della curvatura plebiscitaria anche della democrazia politica e quindi sintomo di crisi della sua forma classica, come ci ha spiegato un politologo che

<sup>798</sup> Sugli strumenti di democrazia sindacale si v. B. CARUSO, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Angeli, Milano, 1992; più di recente M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al Bivio*, op. cit.

<sup>799</sup> Da segnalare almeno altre due vicende sindacali che denotano, quanto meno, la necessità di una regolamentazione prudente e dagli esiti certi della consultazione referendaria nella negoziazione c.d. di crisi o concessiva. Il primo, meno noto alla cronaca, riguarda il Consorzio Cara di Mineo, centro di accoglienza di immigrati assurti agli onori delle cronache non propriamente per fatti sindacali. Nell'autunno del 2015, anche a seguito di noti fatti di cronaca giudiziaria, si era prodotta una sensibile e stabile contrazione del numero degli ospiti con conseguente crisi aziendale. Raggiunto in sede amministrativa un accordo di solidarietà, come misura sostitutiva del ricorso ai licenziamenti collettivi, la Cgil, sotto pressione per la concorrenza di un sindacato autonomo rappresentativo di una minoranza di lavoratori, ma con maggiore anzianità di servizio e con aspettative di una favorevole applicazione dei criteri di scelta legali, decideva di sottoporre a referendum confermativo l'intesa. I lavoratori, scarsamente informati, rifiutavano l'accordo per pochi voti, con la conseguenza del ricorso, da parte del Consorzio, alla misura drastica di licenziamento collettivo di un rilevante numero di lavoratori, tra cui molti aderenti al sindacato autonomo che aveva indotto anche la Cgil a sottoporre il contratto gestionale alla consultazione referendaria. Tutti i ricorsi dei lavoratori, di impugnativa dei licenziamenti, sono stati respinti dal Tribunale di Caltagirone con ordinanze seriali: si v. Trib. Caltagirone ord. del 1 luglio 2106 e del 24 ottobre 2107, est. Gasperini, con nota di M. MILITELLO, *Licenziamento collettivo per riduzione del personale. La libertà dell'an e i vincoli del quomodo*, in *RIDL*, 2017, II p. 251 ss. Senza il referendum quei lavoratori avrebbero mantenuto il proprio posto di lavoro. L'altra vicenda è più nota alla cronaca, e ha dato luogo a un pronunciamento del Tribunale di Roma (decr. Trib. Roma 22 aprile 2017), che ha respinto in quel caso un ricorso ex art. 28 della Cgil. Si tratta della complessa vicenda dei licenziamenti del *call center* Almaviva, con esiti diversi nella sede di Roma (ove i licenziamenti per rifiuto dell'accordo da parte della Rsu) e di Napoli (misure sostitutive per accettazione dell'accordo da parte della Rsu). Dalla motivazione del Tribunale si evince *in vitro* l'uso, se non strumentale e opportunistico, sicuramente generatore di incertezze del referendum in quell'occasione: «il sindacato si duole del rifiuto della società di attendere l'esito del referendum tra i lavoratori lamentando che l'azienda avrebbe "scaricato" sul sindacato la responsabilità dei licenziamenti "sfruttando il dissenso manifestato (alle 3 di notte) dalle RSU"». Si osserva in proposito nel decreto del giudice romano che, invero, non risultava «alcuna richiesta di interruzione delle trattative in corso per attendere la consultazione dei lavoratori. Lo si evince chiaramente dal comunicato sindacale del 22 dicembre 2016 nel quale la SLC CGIL afferma che: "la situazione che si è determinata questa notte è stata la manifesta lacerazione che ha attraversato tutta la delegazione delle RSU [...] sia quella di Napoli che ha deciso per il sì sia quella di Roma che ha deciso per il no... spetta alle RSU la titolarità dell'accordo e ciò che ha prodotto l'accettazione del percorso per Napoli e l'avvio della possibilità dei licenziamenti per il sito di Roma". Del resto lo stesso sindacato ricorrente non chiarisce in ricorso quando la richiesta di attivazione della procedura di consultazione dei lavoratori sarebbe stata formulata [...], anzi risulta proprio dall'affermazione contenuta nell'atto introduttivo che la consultazione è avvenuta successivamente alla conclusione dell'accordo del 22 dicembre». Una sintesi giornalistica del caso Almaviva si può leggere nel Sole 24 ore del 29 aprile 2017, *I licenziamenti Almaviva superano l'esame del giudice*, di M. Pri. Una forte critica alle oscillazioni referendarie della Cgil sul caso Almaviva, in R. ROSATI, *Processare la deriva referendaria dei sindacati. Gli accordi aziendali vanno sostenuti. Cosa dice la condanna della CGIL sul caso Almaviva*, in *Il Foglio* del 2.05.2017. Di interesse anche la posizione, in tema, del segretario della Fim Cisl M. BENTIVOGLI, *Contro l'illusione democratica del "cittadino totale" che vota su tutto*, in *Il Foglio* del 27 aprile 2017, di cui vale la pena riportare alcuni passaggi: «chi crede che si possa fare una trattativa vera "come portavoce" non sa cosa è un negoziato vero e complesso. È il momento in cui bisogna prendersi le proprie responsabilità fino in fondo. Nelle intese aziendali la firma dei rappresentanti è vincolante. A volte abbiamo organizzazioni che hanno persino paura a dare indicazione di voto, nascondendosi dietro il "voto dei lavoratori". E così ogni volta, dalla Zanussi, alla Brexit, all'Almaviva, quando si fanno i conti con la realtà delle conseguenze del voto, il commento più diffuso è: "lo non credevo che..."; da cui l'esperienza in concreto di sindacalista sul campo: «Nella mia esperienza personale ho vivo il ricordo, negli stessi anni (primo decennio del terzo millennio ndr), in un'azienda della provincia bolognese in cui firmammo un accordo unitario "tutto a prendere" sulla mensilizzazione del salario: alla prima votazione lo bocciarono, confesso che insieme al funzionario della Fiom, rispiegammo per ben quattro volte e per altre volte rifacemmo votare, a distanza di pochi minuti e l'accordo passò alla quasi unanimità». L'articolo merita una lettura per intero; nel suo corpo opportunamente si ricorda che il primo referendum a memoria storica, dalle conseguenze disastrose, fu quello che condusse alla salvezza di Barabba, per volontà del popolo.

non finiremo mai di rimpiangere, Giovanni Sartori<sup>800</sup>. Concepito come una ordalia, il referendum rispecchia un fenomeno collettivo, ma in una dimensione di fatto che si pone al margine dell'azione collettiva e soprattutto della democrazia rappresentativa classica.

Come ha lucidamente rilevato Nadia Urbinati<sup>801</sup> la democrazia del web che è la trasfigurazione elettronica della democrazia plebiscitaria tramite referendum - con delega di decisioni complesse (che implicano assunzioni di responsabilità che vanno ben oltre gli interessi immediati) a coloro che sono coinvolti - va nella direzione opposta alla classica idea di partecipazione democratica, la quale mette al centro della decisione il cittadino informato, ma che affida alla pratica dei corpi intermedi la funzione complessa di mediazione e compromesso e alla fine la decisione finale.

In sintesi democrazia del web e democrazia sindacale referendaria possono essere considerati entrambi fenomeni di deresponsabilizzazione e alla fine allocabili tra gli emergenti fenomeni di disintermediazione.

### 5. Nuove prospettive di (re)intermediazione? Il tema delle regole sindacali.

In controtendenza con i fenomeni accennati – e in direzione di nuove forme di re-intermediazione sociale classica – si colloca la questione delle nuove regole della rappresentanza sindacale previste dal TU del 2014. Se è vero infatti che le regole giuridiche non determinano i fenomeni, possono sicuramente coadiuvarli e, in tal caso, possono operare come ausilio di processi di rafforzamento della rappresentanza e di contrasto alla cattiva disintermediazione.

Chi ha studiato da presso il sistema sindacale nel pubblico impiego in Italia<sup>802</sup> non esclude che alla base della tenuta del tasso di iscrizione sindacale e di un sistema abbastanza efficiente di concentrazione della rappresentanza, ci sia anche il sistema di rilevazione legale della rappresentatività, basata sul mix iscrizioni/elezioni.

Nel settore privato le regole del TU di rilevazione della rappresentatività non decollano, come ormai riconoscono le stesse confederazioni promotrici, in ragione del fatto che la misurazione del doppio fattore di rappresentatività è di natura volontaria e non prevista dalla legge. Senza meccanismi di incentivazione istituzionale, regolati dalla legge, e soprattutto senza una

<sup>800</sup> G. SARTORI, *Democrazia e definizioni*, Bologna, Il Mulino, 1989. Sulla crisi della democrazia si rinvia a S. CASSESE, *La democrazia e i suoi limiti*, Mondadori, Milano, 2017 e alla pessimistica analisi di R. SIMONE, *Come la democrazia fallisce*, Garzanti, Milano, 2015. Per un controcanto, E. MAURO- G. ZAGREBELSKY, *La felicità della democrazia, un dialogo*, Laterza, Bari, 2011. In tempi di crisi della democrazia, sempre utile e stimolante ritornare a un classico di tale vicenda, J. ORTEGA GASSET, *La ribellione delle masse*, Milano, Se, 2011 (prima edizione italiana: J. ORTEGA GASSET, *La ribellione delle masse*, Il Mulino, Bologna, 1962).

<sup>801</sup> N. URBINATI, *Democrazia in diretta*, Feltrinelli, Milano 2013, pos. 160 dell'ebook la quale si pone fondate domande: «Come sarà la democrazia rappresentativa in diretta, ovvero con la partecipazione via web, senza partiti e con la rete che sia mezzo diretto di informazione...? Come essere certi che la maggioranza sia ancora il centro propulsore della democrazia se l'opinione è comunque opera delle minoranze più attive, quelle che partecipano con più assiduità nel web e/o nelle piazze? Come scongiurare il rischio che il "il popolo sovrano", che la democrazia rappresentativa aveva normativizzato con procedure e regole bene congegnate, venga a identificarsi con "la folla" o la massa indistinta dei più rumorosi, di coloro che usano la voce più fortemente o più professionalmente di altri? In sostanza come proteggere l'uguaglianza politica all'interno di un moto di opinione che premia chi la voce più alta o sta più di altri su Twitter o Facebook?».

<sup>802</sup> Ampi riferimenti in M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al bivio*, op. cit., p. 111 ss.

organizzazione tecnica e amministrativa all'altezza della complessità della procedura di rilevazione dei dati, il sistema è destinato a non decollare.

La rilevazione misurata della rappresentatività è operazione, come l'esperienza del p.i. dimostra, alquanto complessa. Nel settore privato lo è ancor di più in ragione del fatto che occorre misurare anche la rappresentatività datoriale, problema che non si pone nel settore pubblico in ragione della rappresentanza necessaria conferita all'Aran. Ne consegue che, nel settore privato, appare condizione necessaria la mobilitazione di forti risorse istituzionali a tale scopo; quale organismo pubblico debba farsene carico (il Cnel, l'Aran o il Ministero del lavoro) è questione oggetto di discussione, ma non decisiva<sup>803</sup>.

Una tale mobilitazione di risorse difficilmente potrà avvenire su basi volontarie posto che, per altro, non si capisce per quali ragioni, in assenza di obblighi legali, le istituzioni pubbliche si dovrebbero far carico delle risorse istituzionali per garantire meccanismi volontari di rilevazione della rappresentatività di soggetti privati. Oltre a questi argomenti di ragion pratica, milita a favore di un intervento di recezione legislativa, ortopedica delle regole sindacali volontarie, l'esigenza di generalizzare e adattare il modello del TU oltre i soggetti collettivi che hanno stipulato accordi in tal senso; ma milita anche l'esigenza di orientare la rappresentanza sindacale nell'impresa verso una generalizzazione, in tutti i settori, del modello elettivo unitario (la Rsu) rendendo la Rsa di fatto residuale; ciò anche mediante una serie di penalizzazioni istituzionali di quest'ultima, per esempio sulla quantità dei diritti sindacali.

Per quanto riguarda il modello di legge sindacale, dopo la fine della prospettiva di riforma costituzionale, a maggior ragione in campo rimane soltanto il modello di intervento leggero<sup>804</sup>, ispirato al metodo riflessivo di regolazione dell'autoregolazione sindacale; con alcuni correttivi necessari in ragione della previsione dell'*erga omnes* per la contrattazione aziendale e della contrattazione integrativa della legge e augurandosi che le regole sindacali non concedano molto alla deriva referendaria.

In controtendenza rispetto ai fenomeni di disintermediazione si porrebbe anche la riforma della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, nel caso in cui dovessero essere oggetto di

<sup>803</sup> M. CARRIERI, P. FELTRIN (*Al bivio*, cit.), optano per l'Aran ma sottovalutano, da sociologi, che in tal caso l'Aran dovrebbe essere normativamente e istituzionalmente ri-posizionata, trasformandola da soggetto di rappresentanza negoziale delle amministrazioni pubbliche, in agenzia terza di governo del sistema pubblico/privato di gestione del sistema di rappresentanza e rappresentatività sindacale e datoriale e, in prospettiva, di agenzia di governo delle relazioni industriali, modello ACAS britannico. Nel progetto Freccia rossa si privilegia per questa funzione l'apparato del Ministero del lavoro.

<sup>804</sup> Si fa riferimento alla proposta di intervento neo-riflessivo sul sistema sindacale avanzata dal gruppo Freccia rossa; cfr. AA.VV., *Proposta di intervento legislativo in materia sindacale (Gruppo Freccia Rossa)*, in *RIDL*, 2015, n. 4, III, p. 205 ss. In argomento cfr. pure i ben più "impegnativi" – e per questo motivo, probabilmente, difficilmente attuabili – propositi di legificazione sindacale contenuti, rispettivamente, nella proposta presentata dai giuristi afferenti alla rivista *Diritti lavori mercati* (AA.VV., *Proposta di legge. Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*, in *DLM*, 2014, n. 1; AA.VV., *Guida alla lettura della proposta di legge*, in *DLM*, 2014, n. 1) nonché nell'elenfantiaco progetto di riforma dell'intera materia sindacale contenuto nella Carta dei diritti proposta dalla Cgil (*Carta dei diritti universali del lavoro – Nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori*).

recepimento normativo le proposte mirate ad affidare soltanto a organizzazioni sindacali con una certa dote di rappresentatività misurata il potere di proclamare scioperi legittimi<sup>805</sup>.

### 5.1. La legge ferenda: frammentazione negoziale e associazionismo datoriale

A conclusione delle riflessioni sin qui condotte sulla coesistenza di fenomeni multipli ed eterogenei di disintermediazione e di ri-intermediazione, si possono evocare gli effetti di ulteriore rein-termediazione virtuosa che potrebbero essere prodotti da una regolamentazione legislativa della rappresentanza, in direzione di una possibile razionalizzazione della struttura contrattuale nazionale. Come è ormai noto, il sistema negoziale a livello nazionale è oggi frammentato in più di 800 contratti nazionali di categoria (con un aumento del 44% dal 2013)<sup>806</sup>; a ciò si accompagna l'inedito fenomeno di una certa e ancora limitata diffusione, dopo il caso Fiat, della contrattazione aziendale di primo livello che, per definizione, nega la rappresentanza negoziale della associazione datoriale. Molti studiosi individuano un nesso circolare tra frammentazione della struttura contrattuale e proliferazione di associazioni nazionali di rappresentanza di imprese che vanno alla ricerca di ambiti contrattuali sempre più ristretti e, per così dire, sartoriali (a misura di micro settore o microcomparto)<sup>807</sup>.

Il fenomeno è la riproposizione in Italia di quanto avvenuto in Germania (in origine in modo più ordinato oggi meno<sup>808</sup>) con gli accordi in deroga e il tentativo di governo di tale fenomeno attraverso le clausole di apertura<sup>809</sup>. È il fenomeno della fuga imprenditoriale dal contratto collettivo standard di categoria e dalla sua pretesa di regolazione uniforme rispetto alla diversificazione tipologica e geografica delle imprese, in ragione dei noti fenomeni del mutamento della configurazione della catena di valore e dello spezzettamento delle strutture economiche. Questo ha come conseguenza, per le imprese, che vincoli negoziali standard e di lunga durata appaiono, in questo mutato contesto, come lacci fastidiosi.

Tale fenomeno è la cartina di tornasole di esigenze imprenditoriali non soddisfatte dal sistema di contrattazione nazionale uniforme, poco flessibile, e dalla rappresentanza categoriale tradizionale. In Italia la legge, per i noti vincoli impeditivi costituzionali, non potrebbe certo spingersi sino ad una razionalizzazione della struttura della contrattazione nazionale attraverso il meccanismo

<sup>805</sup> Sul collegamento tra proclamazione di sciopero nei s.p.e. e verifica della rappresentatività sindacale, di recente, G. PINO, *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, Omnia Trattati Giuridici*, UTET, Milano, 2017, p. 2138 ss. e ivi i riferimenti ai Ddl presentati in corso della XVII Legislatura: A.S. n. 550 (Sen. Di Biagio); A.S. n. 1286 (Sen. Sacconi ed altri); A.S. n. 2006 (Sen. Ichino ed altri).

<sup>806</sup> In ambito extrascientifico: R. QUERZÈ, *La Babele degli 809 contratti nazionali, solo un terzo firmati da Cgil Cisl e Uil*, in *Il Corriere della sera*, del 16.04. 2017.

<sup>807</sup> La connessione tra strategie di frammentazione rappresentativa sul versante datoriale e moltiplicazione degli strumenti contrattuali categoriali – anche nella predetta funzione di edificazione di micro-settori *ad hoc* – è ben illustrata in una ricerca a cura dell'Ufficio studi della Cisl (cfr. Cisl-Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione Ufficio Studi, *Numeri e qualità del lavoro sotto la lente*, 2015, n. 2). In argomento, si v. G. OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 417 ss.; V. PAPA, *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in *DLRI*, 2017, n. 1.

<sup>808</sup> T. DIETERICH, *Autonomia collettiva: vecchio modello, nuova realtà*, in *GDLRI*, 2016, 4, p. 557 ss.

<sup>809</sup> Accanto alle clausole di apertura, nel sistema tedesco, si è assistito alla creazione di forme di associazionismo senza vincoli contrattuali (con le *ohne Tarifbindung*). Sugli effetti della diffusione delle forme di associazionismo senza contrattazione: T. HAIPETER, *Unbound' employers' associations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metal working industry*, in *IRJ*, 2011, n. 2, p. 174); S. LEHNDORFF-T. HAIPETER, *Decentralisation of Collective Bargaining in Germany: Fragmentation, Coordination and Revitalisation*, in *EL*, 2014, n. 1, p. 45 ss. In argomento v. M. VITALETTI, *La crisi della rappresentanza dei datori di lavoro. Brevi note comparatistiche tra sistema italiano e tedesco*, in L. CORAZZA, L. NOGLER (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro, Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Franco Angeli, Milano, 2012, p. 528.

dell'estensione *erga omnes* degli effetti dei soli contratti categoriali posti in essere da certe associazioni dotate di rappresentatività acclarata. E tuttavia il riconoscimento di criteri formali di rappresentatività datoriale potrebbe costituire una spinta, certo non decisiva, ma importante verso un ricompattamento della struttura negoziale, con la potenziale conseguenza di ostacolare - ma probabilmente non di impedire del tutto - il processo di crisi della rappresentanza negoziale delle associazioni datoriali.