

IL TERZO COMMA DELL'ART. 39 DELLA COSTITUZIONE: LA DEMOCRAZIA SINDACALE POSSIBILE.

di Federico Siotto*

1. Interpretazione «alternativa». – 2. Piani di osservazione. – 3. Legittimazione. – 4. Consenso/dissenso e principio di maggioranza. – 5. Conclusioni.

1. Uno strano senso di solitudine¹ accompagna chi, riformista senza saperlo², osserva i recenti esercizi di ingegneria delle relazioni industriali³ ma non riesce a leggere nella serie di accordi contrattuali⁴ e nello specifico intervento legislativo⁵ una strategia di miglioramento del panorama sindacale italiano. Inevitabile, «i tempi dell'emergenza scardinano le regole, distorcono le istituzioni, riducono i diritti»⁶. Opportuna, invece, una riflessione – scevra da condizionamenti e da contingenze (vicenda Fiat)⁷ – sulla dimensione costituzionale, prima che giuridica, di quell'ampio fenomeno che prende il nome di *democrazia sindacale*⁸: un lavoro da apprendista, svolto nella bottega artigiana di un giurista creativo che ha forgiato

* Federico Siotto è assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Siena.

¹ Caffè, 2007, 81.

² Giugni, 1992, 413.

³ De Luca Tamajo, 2010a, 1.

⁴ Accordo Quadro del 22.1.2009, non siglato dalla Cgil; Accordo Interconfederale del 15.4.2009, non siglato dalla Cgil; Accordo Interconfederale del 28.6.2011, firmato unitariamente e definitivamente dalle maggiori organizzazioni sindacali il 21.09.2011. Senza pretesa di completezza, Ricci, 2009, 353 ss.; Ferrante, 2009, 1021 ss.; Magnani, 2009, 1278 ss.; Napoli, 2009, 443 ss.; Bellardi, 2010, 387 ss.; Carinci, 2009, 177 ss.; Id., 2010a, 581 ss.; Id., 2010b, 1059 ss.; Id., 2011a, 11ss.; Id., 2011b, 453 ss.; Orlandini, 2011, 5 ss.

⁵ *Rectius* governativo: art.8, d.l. 13.8.2011, n.138, conv. con modif. in l. 14.9.2011, n.148, rubricato «*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*». Sulla disposizione si leggano i commenti, con toni differenti, di Romagnoli, 2011, 15; Romei, 2011a, 1 ss.; Rusciano, 2011, 1 ss.; Mariucci, 2011a, 1. L'intesa applicativa del 21.09.2011 sopra cit. (nota 4) sembrerebbe impegnare le sigle firmatarie al rispetto integrale di quanto pattuito nell'Al, "disinnescando", in parte, le facoltà attribuite alle confederazioni maggiori dall'art.8.

⁶ Rodotà, 2011, 43.

⁷ Bavaro, 2010, 337 ss.; Id., 2011a, 313 ss.; Chieco, 2011, 1 ss.; Cella, 2011, 103 ss.; Carinci, 2011a, 11 ss.; Liso, 2011, 331 ss.; Sciarra, 2011, 345-348; Mariucci, 2011b, 240 ss.; Scarponi, 2011, 301 ss.; Lassandari, 2011, 321 ss.

⁸ Carabelli, 1986, 15 ss.; Caruso, 1986, 13-14; Id., 2005, 75 ss.; Garofalo, 1988, 269 ss. In chiave comparata, Hyman, 2005, 29 ss.; Id., 2007, 39 ss.; Baccaro, Carrieri, 2011, 69 ss.; sulla legge di riforma francese (l. 2008-789 del 20.08.2008), Alvino, 2009, 365 ss.; Tebano, 2009, 403 ss.

lo strumento dell'interpretazione «alternativa»⁹ delle disposizioni contenute nella seconda parte dell'art.39 Cost. Insomma, una sfida aperta, una navigazione nella dimensione democratica per recuperare quel «nocciolo duro» che riguarda il sistema di rappresentanza sindacale nel settore privato.

In realtà, «pochi discorsi come quello sulla democrazia sindacale lasciano alla fine tutti scontenti e tutti convinti di aver ragione»¹⁰. Il problema di definire questa categoria concettuale non è così semplice, in quanto la complessità sorge dalla difficoltà di attribuire alla parola un significato che tenga nel dovuto conto le molteplici sfaccettature dell'agire democratico¹¹. Pertanto, l'unico modo per intendersi quando si parla di democrazia *nei* e *tra* i sindacati¹² sembrerebbe essere quello «di considerarla caratterizzata da un insieme di regole (primarie o fondamentali) che stabiliscono chi è autorizzato a prendere le decisioni collettive e con quali procedure»¹³. Tuttavia, la previsione costituzionale del requisito democratico per la «diversa»¹⁴ organizzazione di interessi (art.39, c.3, Cost.)¹⁵, in armonia con il carattere «personalistico» e «inviolabile» (art.2 Cost.) dell'«effettiva partecipazione dei lavoratori» (art.3, c.2, Cost.) al sindacato, indirizza il senso di marcia dell'analisi non solo verso le regole (es. statuti, regolamenti) che disciplinano i processi di *decision-making* e di discussione collettiva dentro le strutture sindacali, ma anche verso la serie di garanzie formali/sostanziali che tutelano i singoli individui¹⁶ rispetto alla contrattazione collettiva e ai conflitti sociali.

⁹ D'Antona, 1998, 690; v. la rilettura di Caruso, 2009, spec. 62 e 66, nt.53.

¹⁰ Manghi, 1981, 12.

¹¹ Rescigno, 1958, 3 ss.; Id. 1961, 798 ss., ora Id.,1987, 221 ss., secondo cui il problema della realizzazione della democrazia sindacale si risolve nel problema del controllo previsto dall'art.39 Cost., dove la parte inattuata configura una *immunità* del sindacato dalle regole previste per le persone giuridiche, da intendersi come autonomia dell'associazione basata sulla *libertà contrattuale*; Galgano, 1960, 27; Id., 1976, 37; Id. 1980, 85 ss. L'autore insiste sull'*identità di tipo contrattuale* (medesima struttura giuridica per l'associazione riconosciuta e quella non riconosciuta) e sul principio di *organizzazione collegiale*, arrivando a sostenere che tale principio, in assenza di clausole statutarie che lo escludano, dovrebbe essere considerato alla stregua di regola organizzativa implicita ai sensi dell'art.1374 c.c. ovvero il frutto dell'azione dell'*autonomia contrattuale*. Sull'ambivalenza dei due concetti guida per il sindacato (immunità/libertà e autonomia/libertà), v. le belle pagine di Barbera M., 2008, 75.

¹² Frosini, 1979, 10-11.

¹³ Bobbio, 1991, 4.

¹⁴ Ghezzi, Romagnoli, 1997, 62.

¹⁵ Giugni, 1979, 257 ss.

¹⁶ Barbera A., 1975, 115; Galgano, 1976, 166 ss.; Basile, 1975, 330 ss.; Id., 1990, 13; C Corte cost. (ord.) 18.10.1996, n. 345, NGL, 1996, 655 ss., la quale dichiara con riferimento all'art.2 Cost.: «Un sindacato (...) disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per i suoi rappresentati pur di ritagliarsi una porzione di potere in azienda, non lede alcun diritto inviolabile dei suoi iscritti, ma semplicemente non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi o come un sindacato sfuggito al controllo degli associati, cioè non più

Prima di entrare *in medias res*, provando ad indicare qualche ipotesi di soluzione, occorre però chiarire quali siano i *piani di osservazione* del fenomeno e verificare se nell'armamentario logico-giuridico tradizionale si possano rinvenire dispositivi tecnici (*legittimazione, consenso/dissenso, principio di maggioranza*) idonei a fornire chiavi di lettura generali della scacchiera sindacale multilivello.

2. La lenta messa a fuoco del costruito democrazia sindacale lo rende una categoria-base a cui si riferiscono tutte le azioni, le relazioni e i programmi del sindacato in genere. L'uso intensivo ed estensivo della parola è giunto al punto che la democrazia sindacale si è trasformata in un concetto ipostatizzato, sintesi di tutte le cose che concernono la 'società' sindacale. Prova lampante di questa opzione può essere fornita dalle necessarie distinzioni iniziali tra le varie accezioni di democrazia sindacale che si sono avvicendate nel tempo a seconda degli ambiti di applicazione considerati¹⁷.

In via di prima approssimazione, si potrebbero distinguere tre grandi «cerchi concentrici»¹⁸ democratici in relazione ai quali il giussindacalista ha operato talvolta con disinvoltura, muovendosi da un piano all'altro. Il primo concerne la cosiddetta *democrazia contrattuale*, che attiene ai rapporti tra l'ordinamento statale e il sistema della contrattazione collettiva: in quest'orbita gravitano le dinamiche tra legge e contratto collettivo¹⁹, ma anche il variegato mondo degli accordi interconfederali e delle concertazioni²⁰. Il secondo ambito attiene alle regole valide per i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro²¹ (Rsa/Rsu/organizzazioni sindacali territoriali), ovvero, con estrema semplificazione, il versante della *democrazia aziendale*²², da sempre terreno di confronto tra correnti di pensiero divergenti²³, in costante evoluzione rispetto agli orientamenti giurisprudenziali e della dottrina²⁴. Infine, il terzo si concentra sulle situazioni giuridiche che intercorrono tra associazioni di categoria della stessa confederazione, ma anche

rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna, o, al limite, come un sindacato di comodo vietato dall'art. 16 dello statuto».

¹⁷ Ghezzi, 1991, 33.

¹⁸ Idea metodologicamente mutuata da Supiot, 2003, il quale la riferisce alla modulazione delle tutele per i rapporti individuali di lavoro.

¹⁹ Mengoni, 1980, 692 ss.

²⁰ Giugni, 1989, 59 ss.

²¹ Bellocchi, 2011, 3 ss.; Lunardon, 2011, 10 ss.

²² Gottardi, 1989, 299 ss.

²³ Ichino, 2004, 437; Id., 2006, 146, secondo cui la Cgil sarebbe favorevole all'istituzione per legge di un meccanismo di elezione a suffragio universale dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, con il coinvolgimento dell'intera platea dei lavoratori interessati; la Cisl, invece, tendenzialmente contraria all'intervento dell'ordinamento statale in questa materia, in quanto lesivo dell'autonomia associativa e dell'autonomia dello stesso ordinamento intersindacale.

²⁴ Pera, 1995, 517 ss.; Ichino, 1995, 393 ss.; Id., 1996, 113 ss.; Carabelli, 1996, 21 ss.; Giasanti, 2010, 77 ss.; Natullo, 2011, 1 ss.; Santini, 2011, 425 ss.

quelle tra i singoli membri del sindacato e la struttura sindacale nel suo complesso. Proprio questo nucleo, definibile come *democrazia endosindacale*²⁵, riveste una decisiva rilevanza non solo per il connotato di contratto associativo che delinea la superficie del fenomeno²⁶, bensì per la intrinseca natura ordinamentale, per la “legalità” dei rapporti interni e per lo svolgersi di peculiari fatti normativi riconducibili ad una sfera *iure proprio*²⁷.

Questo taglio interpretativo non costituisce una novità ermeneutica nel panorama della dottrina sindacale italiana, visto che una voce autorevole²⁸ è partita da ipotesi simili per giungere ad una terna semantica che irradia luci differenziate sulle svariate facce del rapporto Stato/parti sociali. Le premesse, dunque, muovono dal recupero di quell’idea di autonomia collettiva, ormai patrimonio della nostra Costituzione materiale, intesa come «sistema o sistemi collegati di norme, con criteri di legittimazione rappresentativa, con proprie regole di competenza»²⁹. La prevalente attenzione rivolta alle vicende contrattuali dei soggetti sindacali³⁰ ha consentito, poi, di evidenziare gli elementi chiave del fenomeno, definendone i connotati giuridici: «l’ampia e articolata produzione contrattuale in atto possiede tutti i caratteri di un “sistema normativo”, tanto da presentarsi come un ordinamento “originario” ed “autonomo” rispetto all’ordinamento dello Stato, seppure con questo in rapporto dialettico di reciproca interferenza e integrazione, alimentato dagli eventuali collegamenti interpretativi»³¹. Tuttavia, un’appropriata considerazione delle dinamiche endosindacali³², permetterebbe agli interpreti di arricchire l’asse prospettico delle vicende negoziali con il momento organizzativo³³, divenuto ormai «preliminare e (...) condizionante rispetto al sistema di rapporti intersindacali e in genere ad ogni azione di gruppo»³⁴.

Del resto, uno dei nuclei normativi intorno a cui ruota la garanzia costituzionale del *pluralismo sindacale* è costituita proprio dalla *libertà di organizzazione* (art. 39, c. 1, Cost.; art.14, l. n.300/1970), la quale è stata coniugata con il significato di non ingerenza nei rapporti interni ed esterni del soggetto sindacale e, soprattutto, come rinuncia da parte dello Stato a modellare i corpi intermedi sindacali secondo uno schema preconstituito³⁵. Si tratta di una zona di disciplina ad alta densità sismica dove l’organizzazione ed il mutuo riconoscimento (o autolegittimazione) tra sindacati e associazioni dei datori hanno costituito l’ossatura del *principio di*

²⁵ Carabelli, 1986, 223 ss.

²⁶ Flammia, 1963, 55.

²⁷ Cesarini Sforza, 1963, 21 ss.

²⁸ Veneziani, 1988, 671-672, Bellocchi, 2011, 11.

²⁹ Giugni, 1960, 13.

³⁰ Scognamiglio, 1971, 144 ss.

³¹ Rusciano, 1986, 48; v. anche Vardaro, 1984, 95 ss.

³² Vardaro, 1988, 233.

³³ Treu, 1975, 199-200.

³⁴ Treu, 1970, 5.

³⁵ Pera, 1974, 512-513.

*effettività*³⁶. L'opportunità di una giuridificazione delle relazioni sindacali³⁷ (es. ddl Gasperoni; ddl n.1872/2009, a firma Ichino) «a fini di stabilizzazione interna del sistema sindacale, di fronte a spinte centrifughe e disgregatrici che si sviluppano sull'asse rappresentanti/rappresentati»³⁸, non è stata valutata come ideale soluzione tecnica per comporre le tensioni emerse nei rapporti endosindacali. Il tutto nella convinzione, variamente argomentata ma in parte condivisa, che l'universo sindacale soffra di un *deficit* di autonomia, inteso qui come debole capacità di darsi spontaneamente regole condivise e durature. Resta, però, il fatto che la posizione assunta da una parte della dottrina nei confronti della disposizione costituzionale l'ha indotta ad ignorare completamente un problema di democrazia sindacale che, sia pure in forme politicamente e giuridicamente criticabili, era stato posto dal costituente³⁹ in termini di «trasformazione della libertà sindacale, da garanzia semplice (positiva e negativa), in sistema di diritti nei confronti della rappresentanza collettiva»⁴⁰.

Il sistema sindacale italiano, ritenuto *effettivo* proprio per «il tasso di pluralismo, spontaneismo e volontarismo»⁴¹ che lo ha contraddistinto, ha sempre presentato una struttura fondata sulle intese tra le parti sociali, prive a monte di regole di funzionamento di natura legale che imponessero procedure e campi di operatività della rappresentanza. Si è trattato di un impianto che si è retto nel tempo grazie al comune accordo tra i principali attori⁴². Conseguentemente, in assenza di regole legali sulle fonti di produzione, le norme di volta in volta adottate in questo ordinamento potevano e dovevano ritenersi valide, in forza del principio di *effettività*, solo per il tempo in cui le stesse parti sociali che le avevano adottate si fossero riconosciute in esse⁴³. È naturale, poi, che in carenza di una salda unità

³⁶ Flammia, 1963, 62 e 65; Scarpelli, 1993, 205; Liebman, 1986; Id., 1993, 237 ss.; Montanari, 1990, 33 ss.; sul concetto, in prospettiva generale, Piovani, 1953. Di recente, si veda T. Torino 15.9.2011, est. Ciocchetti, inedita, spec. 19-25.

³⁷ *Contra* Orsi Battaglini, 1985, 402 ss., per il quale, peraltro, l'art.39, c.3, Cost., implicitamente permette, come pienamente lecita, l'esistenza di sindacati al loro interno non democratici.

³⁸ D'Antona, 1989, 408.

³⁹ Vardaro, 1988, 222-223.

⁴⁰ D'Antona, 1991, 462.

⁴¹ Ferraro, 2009, 6, ma già magistralmente Id., 1981, 408-409, con la teorizzazione del sistema sindacale di fatto eretto sulla maggiore rappresentatività.

⁴² Cella, 2011, 107: «l'unità d'azione ha giocato come una vera e propria alternativa funzionale alla mancata applicazione del IV comma dell'art.39 della Costituzione o alla inesistenza, almeno nel settore privato, di qualunque altra regolazione eteronoma della rappresentanza (con l'eccezione del mutilato e inefficiente art.19 dello Statuto)».

⁴³ Giugni, 1960; Garofalo, 2009, 40, il quale recupera la lettura di Giugni – sulla scorta delle elaborazioni di Kelsen – secondo cui il problema dell'*effettività* non attiene alla singola regolamentazione, bensì alla norma fondamentale (i.e. mutuo riconoscimento), perché da essa deriva la tenuta complessiva dell'ordinamento intersindacale. «Il recente accordo sugli assetti contrattuali, invece non ha il consenso della maggiore Confederazione e ciò nega

sindacale si sia tornati a discutere intorno a quel modello disegnato dall'unico dato normativo certo, l'art.39 Cost. nei suoi commi 2, 3 e 4⁴⁴.

3. Se si dovesse scegliere con quale delle quattro operazioni aritmetiche rappresentare l'art.39 della Costituzione, di sicuro si potrebbe prediligere la sottrazione. Perché sindacati e interpretazione costante, a partire dal 1948, si sono mostrati sempre più intenti a sottrarsi l'essenziale (registrazione, democraticità, rappresentanza unitaria proporzionale agli iscritti, contrattazione collettiva *erga omnes*), a mantenere e salvare il non essenziale (la forma di associazione non riconosciuta). Nel mondo sindacale, vecchio e nuovo, prevale la filosofia del non-finito, come se, dopo il periodo corporativo, l'esigenza primaria fosse quella di sgombrare il campo dai retaggi, a costo di lasciare incompiuta l'applicazione dell'art.39, di interrompere la discussione sulla natura giuridica del sindacato, sull'efficacia del contratto collettivo, sulle peculiarità del diritto di sciopero. Come noto, il *deficit* di regole derivato dalle disposizioni inattuuate dell'art.39 Cost.⁴⁵, o meglio, la relativa anomia⁴⁶ che ha contraddistinto il sistema intersindacale è la cifra distintiva di un dibattito ormai polarizzato dalla questione della rappresentanza sindacale⁴⁷ e dall'esigenza di attuare e/o revisionare il congegno normativo delineato dal legislatore costituente⁴⁸. La tematica tornata ad essere centrale, non solo in ambito sindacale, risulta strettamente connessa a dirompenti problemi di occupazione, di salario e di crisi aziendali diffuse⁴⁹. L'ordinamento, con riguardo alle formule costituzionali della personalità giuridica sindacale, della democraticità statutaria e dell'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi, versa ancora in regime transitorio senza fornire soluzioni espresse sul versante delle *fonti di legittimazione* della rappresentanza⁵⁰ – consenso dei lavoratori sulle piattaforme

quella *Grundnorm* sotto ambedue i profili: la rappresentanza – di tutti i lavoratori – è assunta da organizzazioni diverse da quella maggioritaria e alla maggiore delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori viene negata la legittimazione a porre le regole costituenti del sistema contrattuale». *Contra* Proia, 2009, 89-90, secondo cui «il riconoscimento che le organizzazioni si fanno, quando si siedono al tavolo delle trattative, è semplicemente quello di essere rappresentative, senza presupporre una previa verifica numerica del quantum di rappresentatività».

⁴⁴ In senso critico, per un ridimensionamento della portata dell'art.39 Cost., Rusciano, 2009, 101, secondo cui le disposizioni chiamate in causa « sono prive di effetti positivi ed hanno l'unico effetto negativo di paralizzare ogni "altro" tipo di intervento legislativo ». Tuttavia, l'autore evidenzia come i commi inattuati dell'art.39 Cost. contengano dei principi fondamentali «che si potrebbero definire "intrinseci" ad un sistema sindacale democratico» (105).

⁴⁵ Pera, 1960, 58-59; Mancini, 1963, 570; Sciarra, 1985, 421; Rusciano, 2003, 12 ss.

⁴⁶ Treu, 2000, 706; De Luca Tamajo, 2010b, 798.

⁴⁷ Fontana, 2004.

⁴⁸ Magnani, 2006, 967 ss.

⁴⁹ V. il preambolo e gli obiettivi dell'AQ del 22.1.2009; Ichino, 2006.

⁵⁰ Mancini, 1970, 57 ss.; Aa. Vv., 1971; Grandi, 1971, 37 ss.; Id., 2004, 631 ss.; Aa. Vv., 1990; Lambertucci, 2009, 551 ss.

negoziali, mandato da verificare in esito ai negoziati, referendum sugli accordi – e sul problema della rappresentatività giuridica del sindacato⁵¹ con riferimento ad un sistema per la certificazione⁵², a livello nazionale e territoriale, del peso specifico di ciascuna sigla sindacale⁵³.

Il problema attuale è quello di conoscere come sia possibile trovare un bilanciamento tra le esigenze di tutela della libertà dei singoli lavoratori (sindacalizzati e non)⁵⁴ e la garanzia per le organizzazioni sindacali di sviluppare autonome politiche contrattuali⁵⁵ e azioni di sciopero⁵⁶, ma anche come comporre i più frequenti conflitti intersindacali fra confederazioni o tra sigle confederali e federazioni di categoria (si pensi alle frizioni tra Cgil e Fiom). Una probabile via di uscita potrebbe rinvenirsi nella linea definitoria inaugurata con la teoria dell'interesse collettivo⁵⁷, tesa a spiegare come il singolo subordini il suo interesse individuale all'interesse della collettività solamente in vista di un'uguale subordinazione all'interesse collettivo degli altri interessi individuali. Questo filone di pensiero, importante e fecondo sul piano sistematico, segnala una difficoltà, già acutamente individuata in dottrina⁵⁸: l'elaborazione del concetto giuridico di «sindacato»⁵⁹, strettamente connessa con la qualificazione dell'«interesse collettivo»⁶⁰. L'ambivalenza di questa idea guida finisce per assorbire l'elemento più originale dell'autonomia sindacale, ovvero l'organizzazione⁶¹. Questa è

⁵¹ Lunardon, 1989, 159 ss.; Greco, 1996, 14 ss.; Campanella, 2000, 80; Scarponi, 2005; Bellocchi, 2010, 303; Bavaro, 2011b, 1-2.

⁵² L'intento è quello di attribuire al Cnel il compito di raccogliere (tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali dell'Inps, Uniemens) i dati delle iscrizioni ed effettuare una media con quelli delle elezioni delle Rsu. Si tratta di un'importante innovazione che introduce nel settore privato la regola della ponderazione tra dato elettorale (elezioni RSU) e dato associativo (deleghe per i contributi) già esistente in quello pubblico (art. 43, d.lgs. n.165/2001), anche se non se ne chiariscono bene i criteri guida.

⁵³ V. punto 17, AQ del 22.1.2009; punto 7, AI del 15.4.2009; punto 1, AI del 28.6.2011.

⁵⁴ Cass. 24 febbraio 1990, n.1403, FI, 1991, I, 877, con nota di Romei.

⁵⁵ Treu, 1965, 333; Fabris, 1980, 201 ss.; Napoli, 1983, 27 ss.; Rusciano, 1985, 594.

⁵⁶ V. punto 6, AI del 28.06.2011, relativo all'efficacia delle clausole di tregua sindacale per i contratti collettivi aziendali.

⁵⁷ Santoro Passarelli F., 1952, 23; Cass. 5.2.1993, n.1438, RIDL., 1994, II, 61 ss., con nota di Nogler.

⁵⁸ Tarello, 1967, 34; *contra* Treu, 1968, 1635.

⁵⁹ Napoli, 1999, 509-510, secondo cui il fenomeno sindacale, in chiave normativa, è chiuso sinteticamente da una triade dialettica: organizzazione, promozione e difesa degli interessi (azione), lavoratori o datori di lavoro (destinatari della tutela); per considerazioni critiche, Tarello, 1967, 43.

⁶⁰ «Il punto più controverso nel dibattito dottrinale (...) è quello che affronta il problema della qualificazione – secondo canoni di tipicità sociale e politica e, quindi, giuridica – dell'interesse protetto e della sua titolarità», Garofalo, 1979, 118.

⁶¹ Persiani, 1972, 116-117; Zoppoli A., 2006, 68; Romei, 2011b, 188.

considerata un prodotto dell'atto volontario individuale – mandato⁶² collettivo irrevocabile con rappresentanza⁶³, atto di adesione associativa⁶⁴, contratto plurilaterale⁶⁵ – allo scopo di giustificare la superiorità dell'interesse collettivo e il potere normativo del sindacato di stipulare un contratto collettivo di diritto comune, inderogabile da parte degli aderenti e idoneo ad incarnare l'interesse privato di natura collettiva⁶⁶. Sebbene, in astratto, si riesca ad ottenere una *conciliatio oppositorum* tra libertà e autorità⁶⁷, non si sono sciolte le incertezze sui contrasti tra interessi sindacali (strumentali) e interessi collettivi (finali dei lavoratori), e, soprattutto, tra interessi dei singoli e interessi collettivi diretti alla soddisfazione di un bisogno individuale⁶⁸, rimanendo una formula efficace da un punto di vista descrittivo ma non mediata dal linguaggio normativo⁶⁹. A tal proposito una certa utilità può essere assegnata ad uno strumento giuridico fondamentale come il concetto di *legittimazione*⁷⁰, ma non solamente con riferimento all'attività negoziale in genere⁷¹. Merito di un'attenta ricostruzione⁷² è quello di aver traghettato questa fondamentale categoria, già impiegata in modo eterogeneo dagli studiosi di diritto sindacale⁷³, in seno alle «questioni sulla contrattazione collettiva».

⁶² Per l'impiego di tale istituto in giurisprudenza, Cass. 13.9.1986 n. 5592, NGL, 1986, 699 ss.; Cass. 25.6.1988 n. 4323, RGL, 1990, II, 309 ss., con nota di Leccese; T. Milano 21.2.1998, MGL, 1998, 397, con nota di Inglese, 1998; Cass. 12.8.2000 n. 10769, RIDL, 2001, II, 192 ss., con nota di Campanella; T. Roma, ord. 22.3.2004, inedita; interessante, anche se riferita al lavoro pubblico, T. Messina (ord.) 15.3.2000, LPA, 2000, 872, con nota di Bavaro. *Contra* Cass. 2.4.1996, n. 3041, GI, 1996, I, 1330.

⁶³ Santoro Passarelli F., 1949, 138 ss.

⁶⁴ Grandi, 1965, 60; Cataudella, 1966, 544 ss.; Id., 2008, 61 ss.; in senso simile, sia pure con differenze, Cessari, 1966; 144 ss.; *contra* Persiani, 2008, 759 ss. In giurisprudenza, v. Cass. S.U. 12.6.1997, n.5296, MGC, 1997, 976.

⁶⁵ Dell'Olio, 1980, 18-19, 89 ss.

⁶⁶ Sul punto, si leggano le interessanti considerazioni di Ghera, 2009, 369.

⁶⁷ Galgano, 1966, 509.

⁶⁸ Mariucci, 1985, 23, 96-97; De Luca Tamajo, 1985, 16 ss.; Sciarra, 1987, 465 ss.

⁶⁹ Giugni, 1968, 30.

⁷⁰ Di Majo, 1974, 52 ss.; Rescigno, 1993, 518 ss.; Palermo, 1996, 1 ss. «La legittimazione è il potere di disposizione del soggetto in relazione ad una determinata situazione giuridica. La legittimazione contrattuale è, più specificamente, il potere della parte di disporre dell'oggetto del contratto», Bianca, 2000, 64-65.

⁷¹ In senso parzialmente contrario, punto 1, AI del 28.6.2011, il quale richiede, per *essere ammessi* alla contrattazione collettiva nazionale, un tasso di rappresentatività per ciascuna organizzazione sindacale non inferiore 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi), lasciando aperte sia la questione della generale *legittimazione a rappresentare* sia il problema della soglia percentuale necessaria per ottenere l'*efficacia generalizzata* del ccnl.

⁷² Proia, 1994, 122.

⁷³ Maresca, 1985, 685; Tursi, 1990, 333; Lambertucci, 1990, 253.

La nozione generale, però, evoca significative connessioni anche con le formulazioni tipiche delle istituzioni di diritto pubblico, vale a dire trova corrispondenza con il presupposto generale per l'esercizio di poteri che esprimono la capacità di agire o, meglio, con quell'«insieme di condizioni che consentono di esercitare tale capacità rispetto ad un certo rapporto o ad un certo insieme di rapporti»⁷⁴. Questa operazione interpretativa è resa possibile grazie ad una lettura del fenomeno sindacale non esclusivamente attraverso il tradizionale inquadramento associativo della sua attività (artt. 36 ss. c.c.)⁷⁵, ma anche mettendo in evidenza la peculiare dimensione pubblicistica⁷⁶ e istituzionale⁷⁷. Dalla combinazione dei due approcci emerge con chiarezza che il potere del sindacato è considerato legittimo: *i*) se viene esercitato secondo regole interne democratiche; *ii*) se deriva da una fonte che gli conferisce la titolarità. In tal modo, l'attenzione si sposta dalla definizione dei caratteri strutturali dell'autonomia collettiva⁷⁸ o dalle sue origini storico-dogmatiche, per muoversi verso le procedure di formazione del *consenso*⁷⁹. Proprio quest'ultimo termine rivela un carattere ambivalente (privato/pubblico) in quanto l'espressione è utilizzata sia per indicare l'accordo tra due o più soggetti o membri di un dato gruppo, sia per descrivere un processo decisionale di gruppo, che ha come obiettivo quello di pervenire ad una decisione consensuale, frutto non solo dell'accordo tra la maggioranza dei partecipanti, ma che integri anche le obiezioni della minoranza. Ciò consente di osservare da vicino il procedimento di formazione della «volontà comune», sia nel caso delle rappresentanze sindacali unitarie⁸⁰, sia nell'ipotesi delle rivitalizzate rappresentanze sindacali aziendali⁸¹.

4. Focalizzare l'attenzione sul «gioco democratico»⁸² significa riferirsi ad un sistema di azioni ed interazioni tipiche, articolato in fasi distinte anch'esse tipizzate, nelle quali compaiono soggetti diversi in ruoli differenziati, titolari dei diritti sindacali del titolo III (e non solo) dello statuto dei lavoratori. È ben chiara la stratificazione/sovrapposizione di fonti convenzionali⁸³ e legali⁸⁴ relativamente

⁷⁴ Cerri, 2009, 330.

⁷⁵ Romagnoli, 1990, 1 ss.

⁷⁶ Esposito, 1939, 346; Mortati, 1954, 193 ss.

⁷⁷ Romagnoli, 1996, 3; Mattarella, 2003, 58-61; Colavitti, 2006, 976 ss.; in senso critico, Santoro Passarelli G., 1989, 329 ss.

⁷⁸ Persiani, 1972, 68; Dell'Olio, 1980, 43.

⁷⁹ Caruso, 1992, 125-126.

⁸⁰ Gragnoli, 2003, 799 ss.

⁸¹ Scarponi, 2011, spec. 304 ss.

⁸² Bovero, 2000, 44 ss.; Mazzotta, 2006, 426 ss.

⁸³ V. § 2, «*Aspetti contrattuali*», Protocollo del 23.7.1993; AI per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 1.12.1993; Linee di riforma della struttura della contrattazione del 7.5.2008; AQ del 22.1.2009; AI del 15.4.2009; AI del 28.6.2011.

all'assetto complessivo delle rappresentanze sindacali. Il plurale è d'obbligo in quanto il profilo che emerge, di fronte ai modelli⁸⁵ in campo ed alle *regole interconfederali vigenti* (Rsu, disciplinate dall'AI del dicembre del 1993⁸⁶, richiamate dal punto 4, AI del 28.6.2011; Rsa, ex art.19, l. n.300/1970, indicate nel punto 5, AI del 28.6.2011), è quello di individuare con chiarezza i criteri attraverso cui «legittimare il radicamento di rappresentanze sindacali e dei lavoratori in azienda e la fruizione dei relativi diritti»⁸⁷, anche alla luce di una consolidata giurisprudenza costituzionale⁸⁸. In altre parole, la ridefinizione delle strutture sindacali nazionali ed aziendali con l'accordo unitario del giugno 2011 impone una rilettura delle regole contrattuali e legali che governano le funzioni generali di rappresentanza dei lavoratori e le rilevanti prerogative sindacali come la competenza contrattuale⁸⁹. Le categorie del *consenso* e del *principio maggioritario*, in tale contesto, possono diventare strumenti davvero preziosi per ricomporre a livello aziendale la nuova divaricazione tra Rsa ed Rsu⁹⁰ a cui il Protocollo del 1993 aveva cercato di porre un argine, assegnando a quest'ultima, sia pure insieme alle competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, il ruolo di unica controparte contrattuale⁹¹.

⁸⁴ art. 19, l. n.300/1970, come delineato dalla correzione referendaria dell'11.6.1995; art. 2, l. 18.9.1977, n.902; art. 4, c. 5, l. 30.12.1986, n.936, sul quale v. C. Stato, sez. VI, 29.1.2008, n. 237, Foro amm. CDS, 2008, I, 166.

⁸⁵ Per una retrospettiva, Scarponi, 1991, 349 ss.; Monaco, 2000, 245 ss.

⁸⁶ È difficile chiarire a quali Rsu si faccia riferimento, visto che il 13.6.2011, la UIL ha proceduto a disdettare il Protocollo Ciampi del 23.7.1993 (e quindi anche l'AI per la costituzione delle Rsu) che ha regolato gli assetti contrattuali fino alla riforma intervenuta con l'AQ del gennaio del 2009. Tuttavia, in attesa che le parti sociali, nel dare attuazione ai contenuti del AI del 28.6.2011, elaborino un'altra regolamentazione per la costituzione delle Rsu, si può condividere l'interpretazione che assegna all'AI sulle Rsu del dicembre 1993 la funzione di disciplina transitoria. Così, Orlandini, 2011, 6.

⁸⁷ De Luca Tamajo, 2010a, 2.

⁸⁸ C. Cost., 6.3.1974, n.54, FI, 1974, I, 963 ss., con nota di Pera; C. Cost. 24.3.1988, n.334, RIDL, 1988, II, 549 ss., con nota di Poso e Id., MGL, 1988, 189 ss. con saggio di Pessi; C. Cost. 26.1.1990, n.30, MGL, 1990, 1 ss.; C. Cost. 4.12.1995, n.492, MGL, 1995, 661 ss.; C. Cost. 12.7.1996, n. 244, RIDL, 1996, II, 447 ss., con nota di Pera; C. Cost. 18.10.1996, n.345, cit. Per un'ampia e dettagliata rassegna delle sentenze della Corte Costituzionale, Ricci, 1999, spec. 186 ss.; Lunardon, 2011, 14.

⁸⁹ Vardaro, 1988, spec. 224 ss., suggerisce di introdurre forme di verifica su come è stato eseguito il mandato sindacale, diverse dall'uscita dall'organizzazione, e di affrontare con soluzioni differenziate i problemi di democrazia sindacale endo-organizzativa e di partecipazione dei lavoratori destinatari delle norme collettive alla loro predisposizione.

⁹⁰ Il progressivo allontanamento dal sistema previsto dal protocollo del 1993 (Rsu) è ben visibile negli accordi di Mirafiori (23.12.2010) e di Pomigliano (29.12.2010), i quali prevedono nell'Allegato 1, dedicato ai *diritti sindacali*, una clausola con cui si riserva la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art.19, l. n.300/1970, solo alle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie degli accordi.

⁹¹ Carinci, 2011c, 462. Sui dubbi che permangono sulla natura delle rappresentanze sindacali unitarie, v. Cester e Scarponi, 2006, 167 ss.

Sul punto, è necessaria una precisazione relativa ai due prototipi di riferimento (Rsa/Rsu). La vicenda costitutiva delle Rsa, essendo connessa alle dinamiche variabili dei rapporti tra lavoratori e sindacati, lascia ampi margini di libertà alle associazioni sindacali su come e quali Rsa mantenere o far entrare nel proprio «ambito» organizzativo, nonostante il dato normativo rimetta nelle mani dei prestatori di lavoro il potere di promuoverle. Il «requisito in bianco» della titolarità di iniziativa ad opera dei lavoratori è stato spesso riempito di contenuto dalle opzioni strategiche dei sindacati⁹², senza necessariamente essere sottoposta alla validazione consensuale dei lavoratori⁹³. La finalità di conservare un spazio privilegiato per l'azione di rappresentanza associativa (rivolta prevalentemente agli iscritti) – indirettamente ricavabile anche dagli artt. 20, c.3 e 22, c.1, st. lav. – rischia di restituire alle centrali confederali storicamente consolidate il potere di designare i propri delegati sindacali senza necessariamente passare per una verifica elettiva.

Le Rsu, invece, traggono la loro legittimazione, «ai fini del raccordo tra funzioni negoziali (espressa dalla natura sindacale dell'organismo) e capacità rappresentativa dell'intero universo degli interessi in gioco (espressa dal carattere unitario), da una matrice elettiva, quindi da un titolo fondativo democratico»⁹⁴, anche se la «quota di garanzia del terzo» ha comportato una visibile alterazione della composizione dell'organo di rappresentanza e una manipolazione del criterio democratico di formazione della volontà comune e del principio maggioritario⁹⁵: evidente la forzatura del precetto egualitario con cui si identifica il principio fondativo della democrazia costituito dalla regola «una testa, un voto».

La ricognizione effettuata ci riconduce immediatamente al disegno costituzionale fatto proprio dall'art.39, il quale si presenta fondato sull'adesione sindacale, ovvero sulla consistenza associativa dei diversi sindacati e non contempla uno spazio giuridico per la votazione⁹⁶, la quale non risulta indispensabile per approvare o disapprovare le piattaforme contrattuali, né per ponderare la rappresentatività dei sindacati abilitati a siglare contratti collettivi dotati di efficacia *erga omnes*. Il sistema generale delle votazioni⁹⁷, tuttavia,

⁹² Grandi, 1987, 610.

⁹³ Il punto 5 dell'AI del 28.06.2011 sembra parzialmente temperare questa impostazione, laddove con riferimento all'efficacia degli accordi collettivi aziendali, la sottoscrizione ad opera delle Rsa che hanno la maggioranza delle deleghe sindacali, deve essere sottoposta a validazione dei lavoratori se entro 10 gg. dalla conclusione del contratto, almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o il 30% dei lavoratori dell'impresa chiedono una votazione.

⁹⁴ Mariucci, 1995, 204.

⁹⁵ D'Antona, 1993, 424 ss.

⁹⁶ De Simone, 2011, 288-289.

⁹⁷ Occorre avvertire che la democrazia nel sindacato e la democrazia tra i lavoratori (nell'unità produttiva) non sempre sono problemi coincidenti, seppure sicuramente interferenti. Una siffatta distinzione rileva per puntualizzare come l'applicazione dell'istituto del referendum e dell'assemblea all'interno del sindacato non possano trovare il proprio

acquista una rilevanza pregnante per la Corte Costituzionale⁹⁸, che, oltre a considerarlo espressione della “sovranità” endosindacale per accedere alla registrazione («ordinamento interno a base democratica»), lo ritiene vincolante all'esterno, *de iure condendo*, perché traduzione concreta dei principi fondamentali della nostra Carta⁹⁹.

Problema centrale rimane la definizione giuridica dell'ambito di applicazione delle regole sulla legittimazione interna, cioè l'esatta delimitazione di quei soggetti che costituiscono la platea di riferimento¹⁰⁰ per la formazione degli organi di rappresentanza sindacale a livello nazionale o decentrato o per la corretta spendita del mandato nelle decisioni che li riguardano. L'esigenza di verificare il *consenso* ha, sicuramente, la funzione di mettere in collegamento gli interessi collettivi, a monte, con le scelte sindacali, a valle, ma la previsione di forme generalizzate di consultazione potrebbe nascondere il rischio che simili strumenti di partecipazione, fra iscritti e non iscritti, vanifichino la stretta relazione contrattuale tra rappresentati e rappresentanti. Forse, il problema è mal posto. L'alternativa non è tra un modello per delega e forme dirette di rappresentanza, bensì tra un'impostazione che strumentalizza le questioni di organizzazione endosindacale, per risolvere l'annosa questione dell'efficacia dei contratti collettivi¹⁰¹, e una lettura che mira, più limitatamente, a dare priorità logica alla definizione di quale sia la responsabilità dei rappresentanti di fronte ai lavoratori, non solo come iscritti, ma soprattutto come rappresentati¹⁰².

Sotto questo punto di vista il ritorno al diritto comune dei contratti¹⁰³ attraverso la relazione *consenso/dissenso* potrebbe diventare valido meccanismo responsabilizzante per spiegare l'esercizio dei diritti altrui e le ragioni per cui il negozio è compiuto da persona diversa da quella che è titolare degli interessi o dei diritti che sono in esso coinvolti. E qui si potrebbe verificare l'ipotesi che il

epicentro negli artt.20 e 21 (l. n.300/1970) ma nelle garanzie stabilite dagli statuti sindacali oltre che nella suggestione di altri modelli. Per tutti, Ghezzi, 1972, 353-354, 370.

⁹⁸ C. Cost. 26.1.1990, n.30, cit., le cui esemplari le esortazioni al legislatore si indirizzano alla costruzione di nuove regole «ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato (...) per garantire una più piena attuazione, in materia, dei principi costituzionali».

⁹⁹ In senso conforme, Mengoni, 1966, 418, per il quale «il requisito costituzionale della democraticità interna ha un'efficacia precettiva immediata in relazione a tutti i c.d. «effetti esterni» che (...) sono ricollegati al sindacato indipendentemente dalla registrazione».

¹⁰⁰ D'Antona, 1988, 3: «Le regole hanno carattere strumentale e possono essere utilmente discusse e valutate solo se è ben chiaro per quale gioco, praticato su quale terreno e tra quali gruppi di giocatori, esse sono destinate ad operare»; Garofalo, 1988, 276-277.

¹⁰¹ Vardaro, 1988, 223. È il cosiddetto gioco della «doppia rappresentanza». L'iscrizione sindacale diventa, così, da un lato l'atto con cui il singolo «si assoggetta al potere dell'associazione di dettare regole nella sua sfera di interessi», e, dall'altro, la premessa per l'instaurazione di un potere di decisione dei *leaders* sindacali, praticamente incontrollabile.

¹⁰² D'Antona, 1990, 249.

¹⁰³ Bollani, 2011, 1 ss.

soggetto legittimato abbia un proprio interesse al compimento dell'atto – la legittimazione diventa un diritto di esso (art. 1723 c.c.) – ovvero che l'unico interesse (ad essere dalla norma tutelato) sia quello del soggetto nei cui confronti l'atto dovrebbe produrre i suoi effetti (art. 1387 c.c.) – la legittimazione, in tal caso, si configurerà come mero potere in confronto di altri o facoltà. Tuttavia, studi civilistici risalenti ricordano che per quanto riguarda il fenomeno rappresentativo bisogna tenere presente la connessione della rappresentanza con il rapporto fondamentale di gestione¹⁰⁴. In proposito, si può accogliere una concezione orientata verso l'autonomia nel potere di gestione da parte dell'agente, cioè avere una regolazione in termini di mandato¹⁰⁵ pieno, comprensivo della funzione di decisione: la fase decisionale è collocata all'interno dell'agire del rappresentante, per cui rappresentare e decidere sono le due facce della stessa medaglia, sono un *unicum* che si presenta come delega a compiere atti giuridici ma soprattutto a decidere per i rappresentati. Oppure si può osservare la rappresentanza sindacale sotto una veste diversa, non aperta alla funzione decisionale, soggetta a verifiche parziali e diversificate in relazione al modo in cui il mandato vien eseguito¹⁰⁶. In tal caso, è possibile notare come ciò non equivalga a sottovalutare la rappresentanza al punto da ridurla a mera rete comunicativa di volontà altrui, bensì a collocarla lungo l'asse di una modalità di sostituzione gestoria («stare per»). La rappresentanza rimane, comunque, un'attività giuridicamente rilevante, messa in atto da un soggetto collettivo nell'interesse dei rappresentati. Questa impostazione tende ad allentare il carattere fiduciario che contraddistingue il primo modello di rappresentanza, e il consenso dei lavoratori, misurato formalmente, assume un peso giuridico e politico maggiore. L'esigenza di un raccordo costante con la base agevola l'impiego degli istituti di democrazia sindacale (consultazioni, referendum, assemblee), i quali, divenendo funzionali alla formazione collegiale delle deliberazioni, si pongono all'interno della rappresentanza, accorciando la distanza tra vertice sindacale e platea dei militanti.

In questo quadro, il *principio di maggioranza*¹⁰⁷ opera come «formula giuridica» che si manifesta a seconda del sistema nel quale è chiamata ad operare, in una pluralità di atteggiamenti, in ciascuno dei quali realizza esigenze diverse e a ciascuno dei quali corrisponde una diversa problematica¹⁰⁸. «La forza del numero»¹⁰⁹ ha avuto un forte ascendente sulle ricostruzioni di alcuni studiosi del diritto sindacale tanto da proporre un'integrale applicazione dei risultati

¹⁰⁴ Pugliatti, 1965, 81; per una rilettura critica, Minervini, 2003, 623 ss.; in campo giussindacale, Romagnoli, 1963, 136 ss.

¹⁰⁵ Mirabelli, 1991, 523 ss.; Trabucchi, 1998, 768 ss.; Gazzoni, 1996, 1068 ss.; in particolare, Luminoso, 2007, 33-67; Carpino, 2007, 18-19, 147 ss.

¹⁰⁶ Vardaro, 1988, 229, parla di «mandato semirevocabile».

¹⁰⁷ Pera, 1987, 410; De Luca Tamajo, 2010b, 811-812.

¹⁰⁸ Galgano, 1960, 235, nota 15.

¹⁰⁹ Galgano, 2007.

interpretativi raggiunti¹¹⁰ sia all'interno delle associazioni sindacali sia nei conflitti tra sigle. Ma è necessaria una certa prudenza nell'utilizzo del metodo maggioritario¹¹¹ in quanto esso costituisce una variante, cui si ricorre in certi momenti, della più larga regola di «negoziato diffusa», un gioco a somma positiva in cui non si ha una netta separazione tra vincitori e vinti, funzionale a salvaguardare la compattezza interna di fronte alla sfida aperta dalla concorrenza tra aggregati sindacali: ad esempio, una decisione della Rsa/Rsu presa a maggioranza dovrebbe ritenersi conforme agli interessi dei lavoratori destinatari fino a prova contraria, mentre una posizione di minoranza potrebbe essere intesa conforme solo a seguito di una prova diretta e, dunque, di una conferma o ratifica esplicita. Ciò significa, in concreto, che in caso di decisione di maggioranza si dovrebbe configurare la possibilità di un referendum eventuale, da tenersi, cioè, se richiesto in tempi prestabiliti da una certa percentuale di lavoratori, mentre nel caso dell'opzione di minoranza il referendum dovrebbe essere obbligatorio. Infatti, se si abbandona la concezione meramente formale della democrazia e se ne adotta una più sensibile alla dimensione sostanziale, dove una decisione è tanto più democratica quanto più abbia il consenso dei suoi destinatari, allora si possono compiere dei passi in avanti. Un conflitto può avere una soluzione tanto più democratica quanto più è raggiunta mediando tra i vari interessi e pervenendo ad un compromesso alto, secondo la «legge della ragione».

5. Il filtro esegetico dell'«equiordinazione interferente» tra la prima e la seconda parte dell'art.39 Cost. ha consentito agli interpreti di individuare nella norma costituzionale due segmenti diversi della rappresentanza sindacale¹¹²: uno di tipo privatistico, secondo gli schemi del diritto comune (iscritti/associazione), che ben si può sposare con la reviviscenza della norma statutaria sulle Rsa (art.19), l'altro che valorizza la costituzionalizzazione del principio di democrazia sindacale, intriso di caratteri pubblicistici più vicini alla *ratio* ispiratrice delle Rsu (AI dicembre del 1993). Da qui la necessità, più volte ribadita, di valorizzare il c.3 dell'art.39 Cost.¹¹³, quale norma prescrittiva che induce i soggetti sindacali a costruire un più stringente «controllo di legalità» sui dati che riguardano gli iscritti e, conseguentemente, parametri certi di misurazione del consenso sul potere di «stare per» e di negoziare. Sotto altra angolazione, solo con il recupero di una rigorosa verifica sul potere gestorio e sull'attività collettiva intesa come strumento di bilanciamento della debolezza contrattuale del singolo lavoratore, si può superare l'idea di concepire le regole procedurali esclusivamente come mezzo di razionalizzazione dell'efficacia del contratto collettivo.

La democrazia sindacale è un obiettivo ambizioso, un lungo cammino, e la meta è ancora lontana all'orizzonte. Itaca è lontana, è un'isola che si sposta sempre

¹¹⁰ Ghezzi, 1963, 209, 211, 220 ss.; Romagnoli, 1963, 158 ss.; Mengoni, 1966, 417 ss.

¹¹¹ Alleva, 2005, spec. 499 ss.

¹¹² Rusciano, 2009, 106-107.

¹¹³ Ferraro, 1986, 700.

più in là, e per dirla con il poeta greco Kavafis, Itaca è «il viaggio intrapreso nel tentativo di raggiungerla».

Riferimenti bibliografici

Aa.Vv. (1971). *La rappresentanza professionale e lo Statuto dei lavoratori*. Atti del Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro, Perugia 22-23 maggio 1970. Milano: Giuffrè.

Aa.Vv. (1990). *Rappresentanza e rappresentatività del sindacato*. Atti del Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro, Macerata 5-6 maggio 1989. Milano: Giuffrè.

Alleva P.G. (2005). Rappresentanza, rappresentatività, partecipazione. Le proposte metodologiche. RGL, I, p. 495 ss.

Alvino I. (2009). Guida alla lettura della recente legge di riforma della democrazia sindacale in Francia: piena compatibilità fra regolamentazione della contrattazione collettiva e principio del pluralismo sindacale. DLRI, p. 365 ss.

Baccaro L., Carrieri M. (2011). Sindacato, democrazia e rappresentatività. QRS, 2, p. 69 ss.

Barbera A. (1975). *Commento sub art.2*. In: Branca Gius., a cura di. *Commentario della Costituzione*. Bologna-Roma: Zanichelli, p.115 ss.

Barbera M. (2008). *I soggetti antagonisti: i lavoratori subordinati e le organizzazioni collettive*. In: *Studi in onore di Edoardo Ghera*, I. Bari: Cacucci, p. 69 ss.

Basile M. (1975). *L'intervento dei giudici nelle associazioni*. Milano: Giuffrè.

Basile M. (1990). *Gli enti «di fatto»*. In: Rescigno P., diretto da, *Trattato di diritto privato*, II, 1. Torino: Utet. p. 463 ss.

Bavaro V. (2010). Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«archetipo» Fiat di Pomigliano. QRS, p. 337 ss.

Bavaro V. (2011a). Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia. DLRI, p. 313 ss.

Bavaro V. (2011b). L'istituto della rappresentatività sindacale nella stagione degli accordi separati e della ritrovata unità. Relazione tenuta alla giornata di studi su *Le relazioni sindacali in Fiat: un nuovo modello per il futuro?* Università degli Studi di Cassino. Dottorato di ricerca in Formazione del Diritto Europeo. Cassino, 6 luglio 2011, p. 1 ss..

Bellardi L. (2010). L'attuazione dell'Accordo Quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi. DLRI, p. 387 ss.

Bellocchi P. (2010). La rappresentatività degli attori negoziali. DLRI, p. 303 ss.

Bellocchi P. (2011). *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*. In: *Le relazioni sindacali nell'impresa*. Atti del Convegno Nazionale di Diritto del Lavoro, Copanello (Catanzaro), 24-25 giugno 2011, versione provvisoria, p. 1 ss.

Bianca C.M. (2000). *Diritto civile. Il contratto*. III. Milano: Giuffrè.

Bobbio N. (1991). *Il futuro della democrazia*. Torino: Einaudi.

- Bollani S. (2011). Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010. WP Massimo D'Antona n.124/2011, p. 1 ss.
- Bovero M. (2000). *Contro il governo dei peggiori. Una grammatica della democrazia*. Roma: Laterza.
- Caffè F. (2007). *Federico Caffè. Scritti quotidiani*. Roma: Manifestolibri.
- Campanella P. (2000). *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*. Milano: Giuffrè.
- Carabelli U. (1984). *L'associazione sindacale*. In: Balducci C, Carabelli U., *Il sindacato*, II, in Giugni G., diretto da, *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*. Torino: Utet.
- Carabelli U. (1986). *Libertà e immunità del sindacato*. Napoli: Jovene.
- Carabelli U. (1996). Le r.s.a. dopo il referendum, tra vincoli comunitari e prospettive di partecipazione. DRI, p. 21 ss.
- Carinci F. (2009). Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali. RIDL, I, p. 177 ss.
- Carinci F. (2010a). Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'Accordo di Pomigliano. ADL, p. 581 ss.
- Carinci F. (2010b). Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo e il rapporto individuale - Presentazione. Il posto delle fragole. ADL, p. 1059 ss.
- Carinci F. (2011a). La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori. ADL, p. 11 ss.
- Carinci F. (2011b). L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace? ADL, p. 453 ss.
- Carpino B. (2007). *I contratti speciali: il mandato, la commissione, la spedizione*. Torino: Giappichelli.
- Caruso B. (1986). *Contributo allo studio della democrazia nel sindacato*. Milano: Giuffrè.
- Caruso B. (1992). *Rappresentanza sindacale e consenso*. Milano: Franco Angeli.
- Caruso B. (2005). Verso un insolito (evitabile?) destino: la postdemocrazia sindacale. QRS, p. 75 ss.
- Caruso B. (2009). Nella bottega del maestro: «il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi» (Sapere, tecnica e intuizione nella costruzione di un saggio). DLRI, p. 53 ss.
- Cataudella A. (1966). Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro. RTDPC, p. 544 ss.
- Cataudella A. (2008). Ancora sulla prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro: uno sguardo al passato e qualche considerazione sul presente. RTDPC, p. 61 ss.
- Cella G.P. (2011). Pomigliano e Mirafiori: incertezze e "fallimenti" nelle culture sindacali. DLRI, p. 103 ss.
- Cerri A. (2009). *Istituzioni di diritto pubblico. Casi e materiali*. Milano: Giuffrè.

- Cesarini Sforza W. (1963). *Il diritto dei privati*. Milano: Giuffrè.
- Cessari A. (1966). *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*. Milano: Giuffrè.
- Cester C., Scarponi S. (2006). Tre questioni in tema di rappresentanze sindacali unitarie. DLRI, p. 167 ss.
- Chieco P. (2011). Accordi Fiat, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero. WP Massimo D'Antona, n. 117/2011. www.lex.unict.it, p. 1 ss.
- Colavitti G. (2006). La natura giuridica della rappresentanza sindacale. Un "passo indietro" nel dibattito sull'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. DRI, p. 976 ss.
- D'Antona M. (1988). Nuove regole dell'organizzazione sindacale. LD, p. 3 ss.
- D'Antona M. (1989). Sindacato e Stato a vent'anni dallo Statuto dei lavoratori. RGL, I, p. 407ss.
- D'Antona M. (1990). Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo III dello statuto dei lavoratori rivisitato. LD, p. 247 ss.
- D'Antona M. (1991). L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro. DLRI, p. 455ss.
- D'Antona M. (1992). Chi rappresenta chi? LD, p. 531 ss.
- D'Antona M. (1993). Il Protocollo sul costo del lavoro e l'"autunno freddo" dell'occupazione. RIDL, I, p. 411 ss.
- D'Antona M. (1998). Il quarto comma dell'art 39 della Costituzione, oggi. DLRI, p. 665 ss.
- De Luca Tamajo R. (1985). L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva. RIDL, p. 16 ss.
- De Luca Tamajo R. (2010a). Riforme (im)possibili nel diritto sindacale. DLM, 1 ss.
- De Luca Tamajo R. (2010b). Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane. RIDL, I, p. 797 ss.
- De Simone G. (2011). Lo spazio e il ruolo del voto, tra elezioni e plebisciti, Lezioni dal caso Fiat. LD, p. 287 ss.
- Dell'Olio M. (1980). *L'organizzazione e l'azione sindacale in generale*. IN: Mazzoni G., a cura di. *Enciclopedia giuridica del lavoro*, Dell'Olio M., Branca G., a cura di. *L'organizzazione e l'azione sindacale*. Padova: Cedam.
- Di Majo A. (1974). *Legittimazione negli atti giuridici*. *Enc. Dir.*, XXIV. Milano: Giuffrè, p. 52 ss.
- Esposito C. (1939). *La rappresentanza istituzionale*. In: *Scritti giuridici in onore di Santi Romano*. Padova: Cedam, p. 303 ss.
- Fabris P. (1980). Nuovi profili dell'autonomia sindacale. RIDL, I, p. 201 ss.
- Ferrante V. (2009). 1021 ss.
- Ferraro G. (1981). *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*. Padova: Cedam.
- Ferraro G. (1986). Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione della flessibilità. DLRI, p. 667 ss.

- Ferraro G. (2009). *Diritto sindacale e relazioni industriali. La contrattazione separata nel settore privato*. Rassegna Sindacale, n.25 suppl., p. 6 ss.
- Flammia R. (1963). *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto. I.- Autotutela degli interessi di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Fontana G. (2004). *Profili della rappresentanza sindacale*. Torino: Giappichelli.
- Frosini E. (1979). *Per uno studio del diritto interno dei sindacati*. Introduzione a *Il diritto dei sindacati*. Roma: Quaderni di studi e legislazione a cura del Servizio Studi, Ricerche e Statistiche Parlamentari, Segretariato Generale della Camera dei Deputati, 1979, p. 9 ss.
- Galgano F. (1960). *Il principio di maggioranza nelle società personali*. Padova: Cedam.
- Galgano F. (1966). Partiti e sindacati nel diritto comune delle associazioni. RDC, II, p.507ss.
- Galgano F. (1976). *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*. In: Scialoja V., Branca G., a cura di. *Commentario del Codice civile*. Bologna: Zanichelli, 2a ed..
- Galgano F. (1980). *Struttura logica del concetto di persona giuridica*. In: *Il diritto privato fra Codice e Costituzione*. Bologna: Zanichelli, p. 85 ss.
- Galgano F. (2007). *La forza del numero e la legge della ragione. Storia del principio di maggioranza*. Bologna: Il Mulino.
- Garofalo M.G. (1979). *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*. Napoli: Jovene.
- Garofalo M.G. (1988). Osservazioni sulla democrazia sindacale. LD, p. 269 ss.
- Garofalo M.G. (2010). *Crisi del sistema di relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*. Napoli: Jovene, p. 39 ss.
- Gazzoni F. (1996). *Manuale di diritto privato*. Napoli: ESI, p. 1068 ss.
- Ghera E. (2009). 369.
- Ghezzi G. (1963). *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*. Milano: Giuffrè.
- Ghezzi G. (1972). *Commento all'art.20 e Commento all'art.21*. In: Romagnoli U., Montuschi L., Ghezzi G., Mancini G.F. *Statuto dei diritti dei lavoratori*. Bologna: Zanichelli, 1972, p. 349 ss. e p. 368 ss.
- Ghezzi G. (1991). Democrazia sindacale e rappresentatività. Critica Marxista, p. 33 ss.
- Ghezzi G. (1996). Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda: le ragioni per un intervento legislativo. DRI, p. 37 ss.
- Ghezzi G., Romagnoli U. (1997). *Il diritto sindacale*. Bologna: Zanichelli.
- Giasanti L. (2010). Rappresentanza e contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro: gli effetti del conflitto intersindacale. RGL, I, p. 77 ss.
- Giugni G. (1960). *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*. Milano: Giuffrè.

- Giugni G. (1968). *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*. In: *Il contratto collettivo di lavoro*. Atti del III Congresso di diritto del lavoro (AIDLASS), Pescara-Teramo 1-4 giugno 1967. Milano: Giuffrè, 1968, p. 11 ss.
- Giugni G. (1979). *Commento sub art.39*. In: Branca Gius., a cura di. *Commentario della Costituzione*. Bologna-Roma: Zanichelli, p. 257 ss.
- Giugni G. (1989). *Sistemi politici e democrazia sindacale: un'analisi comparata*. In: Biagi M., a cura di. *Democrazia sindacale e relazioni industriali nell'esperienza comparata*, Rimini: Maggioli, p. 59 ss.
- Giugni G. (1992). Intervista a cura di Pietro Ichino. RIDL, I, p. 412 ss.
- Gottardi D. (1989). *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*. Padova: Cedam.
- Gagnoli E. (2003). Le rappresentanze sindacali unitarie e i contratti aziendali. RGL, I, p. 799 ss.
- Grandi M. (1965). Contratto collettivo di diritto comune, rappresentanza sindacale e commissione interna. RDL, p. 43 ss.
- Grandi M. (1971). *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*. In: Riva Sanseverino L., Mazzoni G., diretto da, *Nuovo trattato di diritto del lavoro*. Padova: Cedam, vol. I, p. 35 ss.
- Grandi M. (1976). *L'attività sindacale nell'impresa*. Milano: Franco Angeli.
- Grandi M. (1987). Nuove regole dell'organizzazione sindacale. LD, p. 609 ss.
- Grandi M. (2004). In difesa della rappresentanza sindacale. DLRI, p. 627 ss.
- Greco P. (1996). *La rappresentatività sindacale*. Torino: Giappichelli.
- Hyman R. (2005). Democrazia e solidarietà. QRS, p. 29 ss.
- Hyman R. (2007). In che modo i sindacati possono agire strategicamente. QRS, p. 39 ss.
- Ichino P. (1995). Riflessioni sulla riforma delle rappresentanze sindacali aziendali. RIDL, p. 393 ss.
- Ichino P. (1996). Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum. Problemi di applicazione della nuova norma e dibattito sulla riforma. RIDL, p. 113 ss.
- Ichino P. (2004). Libertà sindacale e disciplina della rappresentanza. DRI, 437 ss.
- Ichino P. (2006). *A che cosa serve il sindacato?* Milano: Mondadori.
- Lambertucci P. (1990). *Efficacia dispositiva del contratto collettivo ed autonomia individuale*. Padova: Cedam.
- Lambertucci P. (2009). Contratto collettivo, rappresentanza e rappresentatività sindacale: spunti per il dibattito. DLRI, p. 551 ss.
- Lassandari A. (2011). La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema. LD, p. 321 ss.
- Liebman S. (1986). *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*. Milano: Giuffrè.
- Liebman S. (1993). *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.

- Liso F. (2011). Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat. DLRI, p. 331 ss.
- Luminoso A. (2007). *Il mandato*. Torino: Utet.
- Lunardon F. (1989). L'elaborazione giurisprudenziale della maggiore rappresentatività. QDLRI, p. 159 ss.
- Lunardon F. (2011). *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*. In: *Le relazioni sindacali nell'impresa*. Atti del Convegno Nazionale di Diritto del Lavoro, Copanello (Catanzaro), 24-25 giugno 2011, versione provvisoria, p. 1 ss.
- Magnani M. (2006). La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione. DRI, p. 967 ss.
- Magnani M. (2009). I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009. ADL, p. 1278 ss.
- Mancini G.F. (1963). Libertà sindacale e contratto collettivo *erga omnes*. RTDPC, p. 570 ss.
- Mancini G.F. (1970). Lo Statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969. PD, p. 57 ss.
- Manghi B. (1981). *Democrazia minima*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Maresca A. (1985). Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato. DLRI, p. 685 ss.
- Mariucci L. (1985). *La contrattazione collettiva*. Bologna: il Mulino.
- Mariucci L. (1995). Poteri dell'imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi. DLRI, p. 2033 ss.
- Mariucci L. (2011a). Colpito il lavoro. L'Unità, 15 settembre 2011, p. 1.
- Mariucci L. (2011b). Back to the future: *il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*. LD, p. 240 ss.
- Mattarella B.G. (2003). *Sindacati e pubblici poteri*. Milano: Giuffrè
- Mazzotta, O. (2006). La democrazia industriale e le regole del gioco. RIDL, I, p. 426 ss.
- Mengoni L. (1966). *Il regime giuridico delle organizzazioni professionali in Italia*. In: *Il regime giuridico delle organizzazioni professionali nei paesi membri della CECA*. Lussemburgo, p.375ss.
- Mengoni L. (1980). Legge e autonomia collettiva. MGL, p. 692 ss.
- Minervini G. (2003). Salvatore Pugliatti: il mandato e la rappresentanza indiretta. RDC, p. 623 ss.
- Mirabelli C. (1991). *Commentario del Codice Civile - Libro IV - Tomo Terzo. I singoli contratti - artt.1470-1765 c.c.* Torino: Utet, 1991, p. 523 ss.
- Monaco M.P. (2000). Struttura della rappresentanza sindacale: modelli alla ricerca di un sistema. LD, p. 245 ss.
- Montanari B. (1990). *Effettività e giuridificazione. Il diritto sindacale negli anni '80*. Milano: Franco Angeli.
- Mortati C. (1954). Il lavoro nella Costituzione. DL, I, p. 193 ss.
- Napoli M. (1983). Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa. PD, p. 27 ss.

- Napoli M. (1999). *Sindacato* (voce). *Digesto Disc.Priv.Sez.Comm.* Appendice, XVI, Torino: Utet, p. 509 ss.
- Napoli M. (2009). La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali. *Jus*, 443 ss.
- Natullo G. (2011). Le RSA ieri, oggi; e domani? WP Massimo D'Antona, n.116/2011. www.lex.unict.it, p. 1 ss.
- Orlandini G. (2011). L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: molti dubbi e poche certezze. *Diritti & Lavoro flash* 6/2011, p. 5 ss.
- Orsi Battaglini A. (1985). Note critiche sulla selezione eteronoma dei soggetti sindacali. *PD*, p.385ss.
- Palermo G. (1996). *Legittimazione. Enc. Giur. Treccani*, XVIII. Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana, p.1 ss.
- Pera G. (1960). *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*. Milano: Feltrinelli.
- Pera G. (1974). *Libertà sindacale (dir.vig.). Enc. Dir.*, XXIV. Milano: Giuffrè, p. 507ss.
- Pera G. (1985). Il trentanovismo è nelle cose. *PD*, p. 503 ss.
- Pera G. (1987). Nuove regole dell'organizzazione sindacale. *LD*, p. 403 ss.
- Pera G. (1995). Rappresentanze sindacali e contrattazione aziendale. *RIDL*, p. 517 ss.
- Persiani M. (1972). *Saggio sull'autonomia privata collettiva*. Padova: Cedam.
- Persiani M. (2008). Ancora sull'autonomia privata collettiva. *ADL*, p. 759 ss.
- Piovani P. (1953). *Il significato del principio di effettività*. Milano: Giuffrè.
- Proia G. (1994). *Questioni sulla contrattazione collettiva: legittimazione, efficacia, dissenso*. Milano: Giuffrè.
- Proia G. (2009). *Riforma degli assetti contrattuali, accordo intersindacale, fonte fatto*. In: Santoro Passarelli G., a cura di. *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*. Napoli: Jovene, p. 89 ss.
- Pugliatti S. (1965). *Studi sulla rappresentanza*. Milano: Giuffrè.
- Rescigno P. (1958). *Le società intermedie*. Il Mulino, p. 3 ss.
- Rescigno P. (1961). Il controllo democratico dei sindacati. *Rivista delle società*, p.798 ss.
- Rescigno P. (1993). *Legittimazione. Digesto Disc. Priv. Sez. Civ.*, X, Torino: Utet, p. 518 ss.
- Ricci M. (1999). *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*. Bari: Cacucci..
- Ricci M. (2009). *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*. *RIDL*, I, p. 353 ss.
- Rodotà S. (2011). La crisi economica e quella della politica. *La Repubblica*, 14 settembre 2011, p. 43.
- Romagnoli U. (1963). *Il contratto collettivo d'impresa*. Milano: Giuffrè.
- Romagnoli U. (1990). *Associazione. V) Associazioni sindacali, Enc. Giur. Treccani*, Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana, III, p.1 ss.
- Romagnoli U. (1996). L'inutile necessità di una disputa. *DLRI*, p. 1 ss.

Romagnoli U. (2011). L'ingordigia di Sacconi si mangia l'art.18. L'Unità, 18 agosto 2011, p. 15.

Romei R. (2011a). Qualche spunto di riflessione sull'art. 8 della manovra d'agosto. 16 settembre 2011, www.nelmerito.com, p.1 ss.

Romei R. (2011b). L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro. DLRI, p. 181 ss.

Rusciano M. (1985). Libertà di associazione e libertà sindacale. RIDL, I, p. 590ss.

Rusciano M. (1986). *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. Torino: Utet.

Rusciano M. (1987). *Sul problema della rappresentanza sindacale*. DLRI, p. 229 ss.

Rusciano M. (2003). *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. In: Rescigno P., a cura di. *Trattato di Diritto privato e commerciale*. Torino: Utet.

Rusciano M. (2009). *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*. In: Santoro Passarelli G., a cura di. *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*. Napoli: Jovene, p. 95 ss.

Rusciano M. (2011). L'articolo 8 è contro la Costituzione. www.eguaglianzaeliberta.it, p. 1 ss.

Santini F. (2011). Le rappresentanze sindacali unitarie del settore privato nell'elaborazione giurisprudenziale. ADL, p. 425 ss.

Santoro Passarelli F. (1949). Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero. RISG, p. 138 ss.

Santoro Passarelli F. (1952). *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene.

Santoro Passarelli G. (1976). Sulla libertà sindacale dell'imprenditore. RTDPC, p. 170 ss.

Santoro Passarelli G. (1989). Istituzionalizzazione della rappresentanza sindacale? DLRI, 1989, p. 329 ss.

Scarpelli F. (1993). *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*. Milano: Giuffrè.

Scarponi S. (1991). I modelli organizzativi del sindacato fra associazione e rappresentanza generale. LD, p. 349 ss.

Scarponi S. (2005). *Rappresentatività e organizzazione sindacale*. Padova: Cedam.

Scarponi S. (2011). Un'arancia meccanica: l'accordo separato alla Fiat-Mirafiori e le rappresentanze nei luoghi di lavoro. Quali prospettive? LD, p. 301 ss.

Sciarra S. (1985). L'orgoglio dell'inattuazione costituzionale. PD, p.421 ss.

Sciarra S. (1987). *Pars pro toto e totum pro parte: diritti individuali ed interesse collettivo*. LD, p. 465 ss.

Sciarra S. (2011). Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale. DLRI, p. 345 ss.

Scognamiglio R. (1971). Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo. RDC, p.140 ss.

Supiot A. (2003). *Il futuro del lavoro*. Ed. italiana a cura di P. Barbieri e E. Mingione. Roma: Carocci.

- Tarello G. (1967). *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*. Milano: Edizioni di Comunità.
- Tebano L. (2009). La recente riforma della democrazia sindacale in Francia tra vecchie e nuove tendenze. RIDL, III, p. 403 ss.
- Trabucchi A. (1998). *Istituzioni di diritto civile*. Padova: Cedam.
- Treu T. (1965). Poteri dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva. RDC, p. 333 ss.
- Treu T. (1968). Teorie e ideologie nel diritto sindacale (a proposito di un recente libro). RTDPC, p. 1626 ss.
- Treu T. (1970). *L'organizzazione sindacale. I soggetti, I*, Milano: Giuffrè.
- Treu T. (1975). Il sindacato fuori della Costituzione: riconoscimento e rappresentatività. Jus, p. 199 ss.
- Treu T. (2000). Diritto del lavoro (voce per il Digesto 2000). DLRI, p. 685 ss.
- Tursi A. (1990). Sindacati e Cobas: il contratto collettivo "conteso". RIDL, I, p. 333 ss.
- Vardaro G. (1984). *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*. Napoli: Jovene.
- Vardaro G. (1988). Nuove regole dell'organizzazione sindacale. LD, p. 218 ss.
- Veneziani B. (1988). *Unità sindacale, democrazia, rappresentatività del sindacato*. In: *Studi in memoria di Marino Offeddu*. Padova: Cedam, p.671 ss.
- Veneziani B. (1989). Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività. DLRI, p. 373 ss.
- Zoppoli A. (2006). *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*. Napoli: Jovene.