

TENDENZE E RISCHI NELL'EVOLUZIONE DELLE FUNZIONI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Giuseppe PAONE

\ 1. Profili metodologici. 2. Il concetto di funzione declinato nell'ambito della contrattazione collettiva. 3. *Segue*. Funzione e causa e contenuto del contratto collettivo: ambivalenze terminologiche. 4. La valorizzazione della dimensione aziendale. 5. La marginalizzazione del principio di favore nell'esperienza francese. 6. Riflessioni conclusive.

1. La contrattazione è fondamentalmente un processo e cioè un'attività¹; ciò a prescindere dal contesto delle relazioni industriali. E' sempre disagiata analizzare il profilo giuridico di un'attività soprattutto se l'analisi si sviluppa secondo gli strumenti approntati dal diritto privato². L'attività non si esaurisce in un'unica manifestazione di volontà ma si sostanzia in una serie di fatti giuridici (siano essi negozi o fatti in senso stretto) che si suppone essere teleologicamente orientati e comunque interconnessi. La contrattazione collettiva è peraltro un'attività che, il giurista osserva cercando di rinvenire le tracce di un sistema. In termini generalissimi un sistema è un insieme organizzato di relazioni tra oggetti risultante da un processo di riduzione del disordine cioè dal grado di entropia³. Mutuando una terminologia di matrice fisica potremmo dire che mentre il contratto collettivo appartiene alla statica la contrattazione collettiva rientra nel campo della dinamica per cui gli oggetti sono in movimento e sono in funzione dello spazio e del tempo⁴. Il senso di insoddisfazione per i risultati raggiunti è sempre in agguato in quanto alle volte il grado di disordine è tale da non consentire la l'enucleazione di una ratio unificatrice anche per la concorrenza ed a volte competizione tra fonti regolative differenti (legge e contrattazione). Essendo oggetti in movimento il rischio incombente su chi si accinge a tentare un'analisi è che l'istantanea produca un'immagine sfuocata.⁵ Rimane ancora attuale l'opinione secondo la quale “nell'analisi del sistema contrattuale la struttura è senza dubbio una chiave interpretativa dell'azione sindacale: ma vale anche l'inverso. Difficile dire se venga prima un certo modo di negoziare o di organizzarsi anche per la contrattazione”⁶. Sotto il profilo descrittivo ***sistemi di relazioni industriali di diversa tradizione si muovono su traiettorie convergenti.***⁷ ***L'analisi prenderà le mosse dall'evoluzione della contrattazione collettiva dall'interno dell'ordinamento italiano di relazioni industriali tradizionalmente volontaristico, tendenzialmente anomico (fatta eccezione per la***

¹Jeammeaud – Le Friant – Lyon Caen, 1998, 367: «*la négociation collective est une procédure susceptible de déboucher sur un accord doté d'effet normatif*».

²Vardaro, 1987, si esprime nei termini di “sostanziale irrilevanza nel diritto privato del concetto di attività”.

³La definizione è presa in prestito dalla c.d. teoria dei sistemi.

⁴Ballestrero 2004, 199; Bortone 1992, 151: “non vi è coincidenza tra contratto collettivo e contrattazione collettiva giacché il primo non è che uno dei tanti atti nei quali è possibile scomporre, a posteriori, il continuo processo negoziale rappresentato dalla seconda”;

⁵Sciarra 2006, 447: “Per sistema di contrattazione collettiva si intende la complessa rete di rapporti fra agenti contrattuali ai diversi livelli in cui si svolge la negoziazione. Nel sistema confluiscono norme e procedure, in modo da riconoscere a chi contraa specifici poteri di negoziazione, specialmente nelle situazioni in cui l'esito della contrattazione consiste nella riduzione degli *standard* normativi o nella diversa distribuzione di talune risorse”.

⁶Mariucci 1985.

⁷Caruso 2006, 581.

regolamentazione del lavoro alle dipendenze della P.A.; proseguirà con l'illustrazione delle caratteristiche del sistema francese noto per vantare una forte tradizione di interventismo legislativo.

Osservando il fenomeno dal punto eminentemente giuridico e comune ai due ordinamenti in esame, l'attività di contrattazione collettiva è oggetto protezione nel sistema multilivello⁸. Il concetto a cui le fonti rinviano è peraltro presupposto. E' un'attività tutelata da indebite restrizioni ed è pertanto libera; è una libertà il cui esercizio si misura con altre libertà ed altri interessi antagonisti la cui composizione, almeno secondo recenti acquisizioni comunitarie, è affidata al principio del bilanciamento declinato secondo i tests di proporzionalità ed adeguatezza⁹.

L'oggetto della contrattazione collettiva è identificato dalla convenzione n. 98 dell'OIL, come negoziazione volontaria (tra datori di lavoro e lavoratori o loro rappresentanti) con il fine di regolamentare i termini e le condizioni di lavoro attraverso accordi collettivi. L'ambito corrisponde grosso modo a quella che tradizionalmente viene definita funzione normativa. L'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE sancisce che i lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni hanno "conformemente al diritto comunitario alle prassi nazionali e il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi ai livelli appropriati...". ***Le fonti citate proteggono l'esercizio di una libertà il cui oggetto è storicamente definito ma non vincolante e che è suscettibile di essere implementato in virtù delle peculiarità e delle prassi in essere negli ordinamenti nazionali.*** Considerato in sé il termine negoziazione non ha una particolare valenza euristica visto che, sotto tale locuzione, si possono ricomprendere molte attività; probabilmente l' utilizzo di tale espressione risente della natura delle fonti sovranazionali destinate a coprire una varietà di contesti politico sociali e riferibili pertanto ad un'ampia serie di ordinamenti diversi. Una certa rigidità concettuale si registra nell'elaborazione giurisprudenziale della CGCE che interpreta l'attività di negoziazione collettiva come attività rivolta in via diretta al miglioramento delle condizioni di lavoro e, solo in questo caso, la rende immune dalla violazione della libertà di concorrenza¹⁰.

Il dibattito sulle funzioni della contrattazione collettiva è fondamentalmente condotto in chiave storico/comparata. Si è attribuito originariamente ***al conflitto tra gruppi la fonte di un'attività creatrice di regole***, rivolta a definire tradizionalmente *le condizioni di lavoro e di salario* (funzione normativa) nonché *i rapporti tra gli stipulanti* (funzione obbligatoria). La distinzione risale al diritto tedesco riproducendo quella accolta dal *Tarifvertragsgesetz* del 1946 ed è stata poi accolta in tutti gli ordinamenti. La contrattazione collettiva è in sintesi la forma assunta da un processo regolatorio orientato ad un fine: la tutela delle condizioni di lavoro. Da attività ad oggetto definito essa si è trasformata in processo a contenuto variabile. ***Attraverso il***

⁸Essa è contemplata fra l'altro dalla convenzione OIL n. 98, che risale al 1949 unitamente al diritto di organizzazione sindacale. La convenzione n. 98 è stata poi completata dalla convenzione n. 154 e dalla raccomandazione n. 163, che promuove la contrattazione collettiva. Cfr. CEDU 12 novembre 2008 *Demir et Baykara c. Turchia* con la quale la Corte ha statuito che il diritto di condurre relazioni contrattuali collettive con il datore di lavoro é un diritto protetto dalla Convenzione in quanto mezzo insopprimibile per la tutela della libertà sindacale protetta dall'art. 11 della CEDU.

⁹CGCE 12 giugno 2003 n. 112/00 c.d. caso *Schmidberger*; CGCE 14 ottobre 2004 n. 36/02 c.d. caso *Omega*

¹⁰Kessler F. *Le droit fondamental à la négociation collective n'existe ,en Europe, que sous condition* in DS 12/2010 pag. 1233 con riferimento al caso Commissione Europea/ Repubblica federale di Germania CGCE 15 luglio 2010 C 271/08.

*metodo procedimentale tutti i titolari degli interessi in conflitto cooperano alla formazione della regola finale*¹¹. *La formula è vaga ma è rispondente alle tendenze del diritto moderno che non ha una funzione nominata, non contiene apparentemente uno scopo ma confeziona strumenti per il raggiungimento degli scopi che ogni soggetto vorrà perseguire*¹².

2. In senso generale per funzione si intende non solo il compito affidato ad un soggetto ovvero la destinazione di un oggetto ma anche l'attività rivolta a quel fine; nel diritto pubblico tale attività viene generalmente collegata ad un ufficio¹³. *L'apprezzamento dell'attività come funzione si misura nella sua globalità e continuità anche sotto il profilo dell'attitudine dei mezzi scelti per il conseguimento del fine*. La logica dell'analisi funzionale appartiene al rapporto mezzo fine per cui un obiettivo, una volta raggiunto, diventa un mezzo per il conseguimento di un altro e così di seguito sino a che ci si ferma ad un fine posto ed accettato come ultimo¹⁴.

La nozione di funzione, seppur foriera di approfonditi studi da parte degli studiosi del diritto pubblico non appartiene solo a questo ramo dell'ordinamento ma fonda le sue radici sul terreno del diritto privato. Nel corso di una relazione letta nell'ambito di un Congresso dell'AIDLASS il prof. Gino Giugni, alla fine degli anni 60, introdusse il tema della possibile diversificazione del contratto collettivo con riferimento al suo oggetto di tutela immediato; egli concluse per l'unitarietà della fattispecie, considerata dal punto di vista funzionale, come mezzo di tutela dei lavoratori suscettibile di essere realizzata "in guise diverse"¹⁵ e pertanto anche mediante la contrattazione collettiva relativa al potere organizzativo dell'imprenditore. La prospettiva di Giugni inaugurava il dibattito sulla pluralità di traiettorie con cui l'autonomia privata collettiva sceglie le forme di tutela dell'interesse collettivo e si misurava con lo spettro dell'affievolimento del modello di tutela incrementale. Il dibattito diveniva serrato e peraltro mostrava un'innata vocazione comparata. Con riferimento all'ambito nazionale si sosteneva che, diversamente da quanto accade in altri ordinamenti,¹⁶ l'art. 39 Cost. comma 1, nel sancire il principio della libertà sindacale, garantisce implicitamente ma inscindibilmente la libertà dei contenuti dell'autonomia collettiva. Gli inizi degli anni 80 segnano l'emersione della contrattazione, soprattutto aziendale, distributiva di sacrifici in contesti di crisi economica in cui l'interesse primario era divenuto quello del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi ispirati ad una logica difensiva. Iniziava allora a circolare la formula dei contratti gestionali sia che fossero il veicolo di allentamenti alle tutele delegati dalla legge sia che si ponessero come la fonte di ripartizione dei sacrifici. Il tutto in un'ottica, per lo meno sindacale, di minimizzazione delle perdite. I profili giuridicamente rilevanti di tali fenomeno furono sinteticamente identificati nella questione: fino a che punto *rectius* con quale legittimazione l'autonomia collettiva è dotata di capacità derogatoria delle posizioni giuridiche afferenti al singolo lavoratore?

¹¹ Tullini 2005,142.

¹² Barcellona 1996.

¹³ Secondo Modugno "il significato proprio e più comprensivo del termine funzione consiste dunque nell'indicazione di un'attività globalmente rilevante: il che significa attività attribuita ad un *munus*, ad un *officium*, ad un ente pubblico o privato, prefigurata nel contenuto e nello scopo, vertente su un certo effetto, anche se liberamente prescelta, alla quale acceda una potestà".

¹⁴ Bobbio 1977, 89-121.

¹⁵ Giugni 1968.

¹⁶ De Luca Tamajo 1985, rinvia espressamente al caso dell'ordinamento francese.

E di conseguenza qual è la disciplina che regge l'efficacia soggettiva delle deroghe? Stante l'insostenibile leggerezza (ai fini dell'efficacia *erga omnes*) delle soluzioni reperite all'interno del sistema del diritto dei contratti si invocava un intervento legislativo di sostegno in grado di mettere in sicurezza la contrattazione aziendale ablativa e comunque dispensativa di sacrifici mediante il rafforzamento dell'efficacia nei confronti dei singoli lavoratori (iscritti e non iscritti) che caratterizzasse il superamento del contratto collettivo come atto di autonomia provvisto solo di tipicità sociale e che riducesse il rischio di dissenso. Il suggerimento era per un meccanismo di approvazione dell'accordo dalla base fondato sull'ipotesi maggioritaria. Un ulteriore profilo atteneva alla valutazione della tecnica della giuridificazione dell'autonomia collettiva. ***Nell'operazione di delega di contenuto (c.d. norma in bianco) che la legge talvolta operava a vantaggio della contrattazione collettiva ovvero nell'attitudine a cadenzarne le modalità di estrinsecazione, si intravedeva il rischio che la proceduralizzazione dell'autonomia collettiva fosse un modo anche per controllarne i risultati.***

3. Nell'ordinamento giuridico italiano, in una prospettiva eminentemente privatistica, la nozione di funzione riferita ad un negozio giuridico (ed il contratto collettivo è *species* di questo *genus*) ha sollecitato il richiamo al concetto di causa¹⁷. Quest'ultima rappresenta uno degli istituti più complessi della teoria del contratto¹⁸; è tradizionalmente definita, secondo la c.d. teoria oggettiva nella sua variante c.d. funzionale, come la ragione pratica del contratto cioè l' "interesse che l'operazione contrattuale è diretta a soddisfare"¹⁹. Tale interesse non sottende il c.d. scopo egoistico delle parti ma è cristallizzato ***nella c.d. funzione economico sociale tipica***. In dottrina ha trovato sempre maggior seguito una diversa concezione della causa volta a tener conto anche di tutti gli interessi concreti che la singola operazione economica è obiettivamente diretta a realizzare, anche se estranei allo schema tipologico astrattamente prefigurato dalla norma. In questa prospettiva si è collocato, in particolare, chi ha sostenuto che le nozioni di causa e tipo non sarebbero coincidenti, dovendo la prima essere intesa in senso economico individuale e non economico sociale ***con la conseguenza che nei negozi tipici, ai fini di individuazione della causa del negozio, occorrerebbe valutare se l'interesse concretamente perseguito corrisponde all'interesse tipizzato nello schema astratto***²⁰.

Una prospettiva che si nutra della natura eminentemente privatistica del contratto collettivo non può che valorizzare la circostanza secondo cui la funzione di un contratto ***debba essere comune ad entrambe*** le parti e, nel caso di specie, debba poter essere riferibile anche all'interesse sotteso alla parte datoriale non può più oggi essere limitato ad un'istanza di tregua sindacale²¹. Il richiamo alle regole del contratto ed in

¹⁷Proia 2002, 112.

¹⁸Betti 1957.

¹⁹Bianca 2000, 448; Giorgianni 1960, 547.

²⁰Ferri 1965.

²¹Maio 2008, 211, il quale specifica che "una più corretta definizione della causa del contratto collettivo, e cioè dell'autoregolamento di interessi "visto dinamicamente" non può fare a meno della considerazione della naturale contrapposizione di altri interessi e, dunque, della specifica considerazione anche dell'interesse delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro o del singolo datore di lavoro che certo non è o non può soltanto essere un interesse condiviso all'elevazione delle condizioni di tutela dei lavoratori". Ed ancora: "...in sostanza si vuol dire che l'interesse che muove l'organizzazione sindacale dei datori di lavoro od il singolo lavoratore al tavolo delle trattative, e che vuole trovare realizzazione nell'autoregolamento di interessi contrapposti, non può più oggi essere limitato ad un'istanza di tregua

particolare al requisito della sinallagmaticità segna un passo importante nell'evoluzione delle funzioni della contrattazione e costituisce l'involucro giuridico di un'impellente esigenza pratica segnando ancora la straordinaria vitalità dell'applicazione del diritto comune dei contratti.

Valorizzando inoltre il requisito dell'oggetto del contratto ci si è incessantemente interrogati sulla possibile proliferazione dell'articolazione tipologica dei contratti collettivi in ragione della loro evoluzione contenutistica²² con un'approssimazione tra la nozione di causa e quella di contenuto²³. *L'indagine sui contenuti rappresenterebbe allora il modo più diretto di valutare le funzioni e le dinamiche della contrattazione intesa, come già descritto nella parte introduttiva come sistema*²⁴. Seguendo l'opzione che privilegia l'analisi contenutistica della contrattazione e che per contro trascura quella di causa, qualche autore ha sostenuto che le materie disciplinate dal contratto collettivo rilevino solo nei sistemi in cui esso si presenta come un contratto nominato²⁵. Secondo un orientamento tralatizio, diversamente, la libera autonomia collettiva mal tollera qualsiasi obbligo di contenuto né forme di controllo operato dal giudice eccettuato quello di legittimità²⁶. Nella sua funzione storicamente tipica di mezzo di composizione del conflitto di interessi tra datori e prestatori di lavoro, il contratto collettivo è risultato inoltre impermeabile anche a qualsiasi controllo di razionalità²⁷.

Diversamente, si può sostenere che la mutazione funzionale del contratto collettivo sottintende che la relazione tra fonte rinviante e contrattazione rinviata produca anche un'alterazione della logica di libertà propria dell'autonomia collettiva tale da trasformare il contratto collettivo in norma destinata a perseguire l'interesse pubblico²⁸. Secondo un'affascinante ricostruzione "se la disciplina legislativa assume il compito di regolare e limitare i poteri datoriali, al fine di orientare l'iniziativa economica all'utilità sociale e di impedire il contrasto con i valori protetti dal secondo comma dell'art. 41 Cost., tale fine dovrà rimanere punto di riferimento essenziale anche nell'interpretazione degli spazi lasciati all'intervento dell'autonomia collettiva. Si tratta

sindacale. Istanza che pure, non v'è dubbio, esprime una concreta richiesta, e direi, anzi, la richiesta gestionale minima o di base, visto che nel conflitto (o senza tregua) non vi può essere organizzazione del lavoro"; Persiani 2009 critica la metodologia scientifica volta a svalutare l'interesse dell'impresa nell'interpretazione della disposizione giuslavoristica.

²²Magnani 1997.

²³De Luca Tamajo 1985.

²⁴Mariucci 1985, 229.

²⁵Simi 1980, 88.

²⁶Simi 1980, 91; Persiani 1995: "L'autonomia collettiva, anche quando si esercita con la stipulazione del contratto collettivo è nelle stesse valutazioni accolte dal legislatore costituzionale libera, onde nel perseguimento degli interessi rappresentati dalle parti non tollera funzionalizzazioni".

²⁷Corte Cost. n. 344/1996. A favore di un controllo di razionalità nel merito degli accordi collettivi che ne determini l'invalidazione se non tengono conto di motivi sociali o di solidarietà Scarpelli 1996, 15 e ss.

²⁸Su questo dibattito cfr. Proia 2002: "si potrebbe dire che il contratto collettivo persegue la funzione di composizione dei contrapposti interessi economici e professionali tra datore di lavoro e lavoratori che sono parte di quel contratto, mentre la legge, che fa rinvio a quel contratto come ad un fatto normativo, persegue uno scopo generale, ritenendo l'equilibrio individuato liberamente dalle parti sindacali idoneo a realizzare anche, in correlazione ed integrazione con la disciplina direttamente dettata dal legislatore, una più adeguata regolamentazione della materia" In conclusione, è possibile prospettare l'ipotesi che le disposizioni di legge che contengono rinvii alla contrattazione collettiva costituiscono altrettante norme sulla produzione – le c.d. norme di riconoscimento che consentono di considerare la contrattazione collettiva come una fonte fatto produttiva di regole idonee ad incidere sul diritto oggettivo, integrando, specificando ed a volte derogando la disciplina legale.

non di una distinzione teorica di funzione e regime giuridico della contrattazione collettiva, ma di una direttiva ermeneutica per la ricostruzione sistematica della cornice legale in cui questa opera (cioè: non di un fine da attribuire alla contrattazione collettiva ma di un limite della stessa)²⁹.

L'enfasi classificatoria (ad es. contrattazione delegata, contrattazione gestionale) non ha un fine eminentemente speculativo ma richiama il nesso tra fattispecie ed effetti³⁰. Il dibattito sulle funzioni della contrattazione collettiva è orientato sostanzialmente ad indagare se una differente funzione possa legittimare una diversa sfera di efficacia soggettiva del contratto collettivo al fine di ottenere un'esenzione dal principio di relatività degli effetti del contratto.

4. Oltre alla compenetrazione di fonti di regolazione di natura diversa si assiste ad una competizione tra fonti collettive. Nei sistemi contrattuali nazionali europei è esperienza ormai diffusa quella della rivalutazione delle **funzioni assunte dalla contrattazione collettiva a livello decentrato**³¹ rispetto alla funzione tradizionalmente distributiva di reddito e del potere di controllo sulla prestazione di lavoro tipica del contratto nazionale³².

In Italia con il Protocollo del 1962 stipulato dalle organizzazioni sindacali con le imprese metalmeccaniche a partecipazione statale (Intersind Asap) si è accettata l'introduzione di un sistema di c.d. contrattazione collettiva articolata secondo il quale, da un lato gli imprenditori hanno acconsentito all'apertura di un livello di confronto sindacale (a livello aziendale o territoriale) con l'impegno assunto dalle organizzazioni sindacali di non mettere in discussione in tale ambito quanto aveva già formato oggetto di confronto e negoziazione a livello nazionale. In tale periodo, mentre la giurisprudenza riconosceva il contratto aziendale integrativo come vero contratto collettivo (e non mero contratto plurisoggettivo), parte della dottrina ricostruiva il fenomeno come fattispecie a formazione progressiva al fine di negare autonomia ai singoli momenti della fattispecie³³. Successivamente tale architettura si lacerò dando luogo alla tendenza della c.d. contrattazione non vincolata cioè libera anche in sede decentrata di ridiscutere i contenuti fatti oggetto della sede nazionale. In tale sede il contratto collettivo aziendale divenne autonomo e progressivamente venne investito della competenza di distribuire tra i lavoratori occupati nell'impresa il sacrificio dell'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria della riduzione dell'orario di lavoro ovvero nella determinazione dei criteri di scelta dei lavoratori eccedentari.

Il Protocollo del 1993 nel ridisegnare la struttura della contrattazione collettiva stabilì che tra il livello nazionale e quello aziendale intercorresse un nesso funzionale: il contratto aziendale era suscettibile di regolare materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal contratto collettivo nazionale. Nel contempo operava una connessione di tipo gerarchico secondo cui il contratto collettivo nazionale determina sia le materie riservate alla regolamentazione del contratto collettivo aziendale attraverso la clausola

²⁹ Scarpelli 1996, 33.

³⁰ Cataudella 2002, 4. Ed in giurisprudenza Cass. 8576/2004.

³¹ Con decentrato è quello che viene stipulato a livello territoriale generalmente provinciale (come ad esempio nei settori dell'edilizia, dell'agricoltura e del commercio) o regionale (come nell'artigianato) ovvero a livello di luogo di lavoro.

³² Haipeter T. – Lehndorff S., 2009.

³³ Zangari, 1965, 75.

di rinvio dal primo al secondo sia la tempistica le materie e le voci nelle quali il contratto aziendale si articola³⁴.

La funzione di gestione delle crisi aziendali, della riorganizzazione dell'impresa anche attraverso la cessione di rami d'azienda, della deroga ai trattamenti standards previsti dal contratto nazionale in cambio della difesa occupazionale, ovvero il governo in partnership dei mercati del lavoro e dello sviluppo locali (i patti sociali territoriali) divengono obiettivi strategici della contrattazione di secondo livello.

La valorizzazione delle funzioni della contrattazione decentrata può essere valutata come una lacerazione della funzione di regolazione uniforme e standard dei trattamenti affidata al contratto nazionale, ovvero come un virtuoso strumento di adattamento della contrattazione collettiva alle esigenze della competitività e del mercato, in virtù di rapporti di forza che vedono le esigenze dell'impresa prevalenti e la cui pressione il sindacato non riesce più ad arginare³⁵. Le clausole in deroga sono peraltro tollerate a condizione che introducano differenziazioni di trattamento retributivo compatibili con altri obiettivi sociali misurabili: la difesa dell'occupazione esistente, la creazione di nuova occupazione.

Anche nelle recenti riforme della struttura della contrattazione il contratto di categoria conserva la funzione di definire trattamenti minimi omogenei per tutti i lavoratori rientranti nel suo ambito di applicazione, ma appare più limitato - meno gerarchico e stringente - il suo ruolo di coordinamento. ***Si impone, infatti, il principio che le competenze del contratto aziendale sono 'delegate' dal contratto nazionale e dalla legge: la possibilità di un decentramento sregolato, per la possibile contraddizione tra le competenze rinviate dall'una e dall'altra fonte.***

5. L'architettura delle relazioni industriali francesi si è sviluppata, originariamente e tradizionalmente attraverso l'opera di fonti di promanazione statale (c.d. *droit étatique*); diversamente dalle tradizioni anglosassoni e renane³⁶ nonché da quella italiana, essa ha risentito probabilmente dell'eco di una tradizione intrisa di sfiducia verso le potenzialità creatrici della società civile e di eccessiva fiducia nella sovraesposizione dello Stato regolatore quale unico soggetto in grado di bilanciare la disuguaglianza tra il potere datoriale e quello del lavoratore³⁷. Mentre nell'ordinamento italiano l'autonomia collettiva si è caratterizzata storicamente come fenomeno autogeneratosi e sostanzialmente autoregolamentatosi, seppur con dosi crescenti di sostegno legislativo, nel diritto francese essa ha generato un diritto assorbito dal diritto statale e che si è persino appropriato dei suoi meccanismi giuridici.

I primi studi sulla contrattazione collettiva hanno avuto ad oggetto la natura del contratto collettivo ed hanno trascurato invece l'aspetto dinamico - procedurale della contrattazione³⁸. La fase della contrattazione inizia ad assumere un ruolo crescente con il riconoscimento della sussistenza di un diritto dei lavoratori alla negoziazione dell'insieme delle condizioni di lavoro e delle garanzie sociali e con la progressiva affermazione dell'impresa come luogo di contrattazione e di conclusione di contratti

³⁴Secondo Cass. 18.6.2003 n. 9784 in RFI 2003 voce lavoro, atteso il rilievo paritetico dei due contratti la violazione della clausola di competenza non è suscettibile di produrre l'inefficacia della pattuizione difforme. Vedi inoltre C.A. Milano 4.3.2003 in RIDL 2003, II, 411.

³⁵Sulla clausole di apertura nel modello tedesco Santagata 2005, 638.

³⁶Mazeaud 2008, 46.

³⁷Pelissier - Supiot - Jeammeaud 2008, 1300.

³⁸Durand 1939, 353.

collettivi. *A seguito di interventi legislativi sempre più frequenti la contrattazione collettiva non è stata più concepita come attività avente ad oggetto la disciplina del contratto collettivo ma come attività creatrice di posizioni giuridiche dal contenuto procedurale ed il cui esercizio è tutelato al fine di consentire la conclusione dell'accordo*³⁹.

Le norme di origine statutale hanno costituito storicamente la fonte di legittimazione del potere normativo di matrice collettiva ed il sistema è stato tradizionalmente imperniato sul divieto legale di deroghe suscettibili di introdurre condizioni peggiorative del trattamento economico e normativo del lavoratore. La coesistenza di gruppi eterogenei di regole originatesi da fonti di produzione diverse (lo Stato e ed i privati seppur raggruppati in rappresentanze professionali) è stata ritenuta ammissibile solo in quanto è stato possibile individuare l'esistenza di un principio di articolazione che storicamente si è espresso dalla *regola del principio di favore*⁴⁰. Questo principio, comune peraltro a molte tradizioni giuridiche nazionali, rimane ancora scolpito nel *Code du travail* che, *all'articolo L. 2251-1* recita “*Une convention ou un accord collectif du travail peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère de ordre public*”; *esso costituisce la sublimazione del principio di favore nei rapporti tra contrattazione collettiva e fonte statutale primaria ed è considerato dalla giurisprudenza dominante un principio fondamentale del diritto del lavoro*⁴¹. L'insieme delle fonti di regolamentazione che pongono una disciplina inderogabile, in quanto minimale, ha costituito per lungo tempo il c.d. corpus dell'*ordre public social*⁴². Questo tipo di ordine pubblico ha però natura relativa appunto in quanto diretto solo ad impedire mutamenti *in peius* del trattamento economico normativo e si contrappone al c.d. *ordre public absolu* che invece implica l'impossibilità di qualunque deroga⁴³.

Il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori è contenuto nell'art. L. 2221-1 del codice ed esso ha ad oggetto l'insieme delle « *conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales* ». Differenziando non solo linguisticamente ma anche contenutisticamente i termini *emploi* e *travail* si può notare come il *legislatore abbia manifestato la tendenza a concepire in modo sempre più estensivo l'orizzonte di competenza della contrattazione collettiva comprendendovi quindi la regolamentazione riferita all'accesso al lavoro (apprendistato, inserimento al lavoro e assunzione, formazione professionale) ma anche gli accordi relativi alla protezione dell'occupazione. Da fattore di determinazione del contenuto dei contratti di lavoro la contrattazione collettiva è divenuta fattore di mantenimento o di sviluppo dell'impiego con un'accentuazione della funzione c.d. gestionale di limitazione e controllo del potere direttivo.*

³⁹Katz 2007, 2.

⁴⁰Jeammeaud 1999, 115.

⁴¹Cass. Soc. 26 Oct. 1999 in DS 2000 con nota di Ch. Rade' p. 381. La Corte Costituzionale francese (CC 20 mars 1997.97 -388 DC in DS 1997.476 note Prétot) considera il principio di favore come un principio fondamentale del diritto del lavoro e non un principio fondamentale dell'ordinamento; tale distinzione è gravida di conseguenze in quanto comporta che il legislatore è libero di ridurne la portata.

⁴²Gaudu 2001, 363.

⁴³Sono ad esempio assolutamente inderogabili le disposizioni che prevedono la competenza territoriale in relazione alla giurisdizione ovvero le disposizioni che stabiliscono poteri e competenze dell'ispettore del lavoro ma anche l'introduzione di sanzioni penali

L'autonomia collettiva può germinare nella stipula di: 1) *la convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'art. L. 2221-1 pour toutes les catégories professionnelles intéressées*; 2) *l'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble*. Il criterio di distinzione tra l'uno o l'altro contratto collettivo è pertanto di natura eminentemente quantitativa e comporta una relazione da *genus a species*.

Il principio di favore regola non solo i rapporti tra fonte legale e fonte collettiva ma naturalmente anche quelli tra contratto collettivo e contratto individuale: l'art. L. 2254-1 del Code du travail infatti espressamente recita: «Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables».

Attraverso la mediazione del principio di favore la contrattazione collettiva ha storicamente svolto la primigenia funzione acquisitiva dei diritti.

Il sistema di relazioni industriali francese di matrice convenzionale si è stratificato su tre livelli: 1) *niveau national interprofessionnel* cioè corrispondente al livello confederale che comprende tutto il territorio e raggruppa tutte le categorie professionali⁴⁴; all'interno di questo livello è già possibile operare una diversificazione funzionale. Ogni accordo di questo tipo contiene, accanto ad una componente di clausole aventi natura precettiva, spesso una componente dichiarativa che raggruppa opinioni, osservazioni, propositi spesso di natura macroeconomica. Quanto al contenuto esso può assumere la forma di un accordo quadro (*accord cadre*) cioè di un accordo che disciplina il contenuto ovvero l'articolazione di futuri accordi collettivi ovvero di accordo di regolamentazione che, nell'ottica delle parti firmatarie, mira ad essere trasfuso nella legge; 2) *niveau de branche professionnelle* che su scala nazionale regionale o locale raggruppa un insieme di attività economiche che hanno la medesima finalità (ad es. industria chimica, società di assicurazione); 3) *entreprise ou établissement* cioè l'ambito relativo ai lavoratori dell'impresa stipulante o di stabilimento. Una legge di riforma del 2004 ha previsto inoltre gli accordi di gruppo cioè quelli conclusi nell'ambito di imprese appartenenti allo stesso gruppo; essi sono assimilati, relativamente alla loro disciplina, a quelli d'impresa. Il legislatore francese attribuisce una rilevanza particolare al fenomeno del gruppo prevedendo da un lato la possibilità di concludere contratti collettivi che riguardino tutti i lavoratori impiegati presso le imprese che allo stesso appartengano e, dall'altro, la possibilità di costituire un organo che rappresenti i lavoratori impiegati nelle imprese del gruppo.

Il Preambolo della Costituzione fin dal 1946 già prevedeva infatti che “*tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises*”. A tale importante riconoscimento non corrispondeva però alcun apparato sanzionatorio in caso di inadempimento. L'anno 1982 segna per il sistema di relazioni industriali francese una vera svolta. Attraverso tale riforma il legislatore francese incide sul rapporto tra legge e contratto collettivo ed accentua l'importanza riconosciuta alla fonte convenzionale e impone un' obbligazione di contrattare a livello nazionale di categoria e di azienda con cadenza annuale⁴⁵. ***Alla fonte collettiva di livello nazionale non è più delegata solo la classica funzione c.d. acquisitiva attraverso il miglioramento delle condizioni di***

⁴⁴Barthelemy 2008, 34

⁴⁵Rotschild – Souriac 1982, 729.

lavoro del lavoratore e il rispetto delle norme di ordine pubblico⁴⁶. Con l'introduzione del potere derogatorio da parte della contrattazione collettiva aziendale ovvero della contrattazione nazionale fatta oggetto della procedura di estensione, si è resa possibile la deroga alle condizioni fissate dalla legge seppur dietro espressa autorizzazione della medesima e nei soli casi espressamente contemplati. Trattandosi di una possibile contrazione di diritti il legislatore del tempo aveva ritenuto di prendere delle precauzioni: oltre alla tipizzazione dei casi di deroga, per i contratti nazionali di categoria doveva essere soddisfatta la condizione dell'estensione e, per quanto riguarda i contratti aziendali, si introduceva un diritto di opposizione. Questi contratti venivano soprannominati "derogatori". Molto opportunamente qualche acuto commentatore osservava che più di un contratto derogatorio poteva trattarsi di una clausola derogatoria inserita in un contratto⁴⁷. Dal 1986 il numero di autorizzazioni legislative alla deroga si è moltiplicato. ***Il dibattito su questa diversificazione di struttura è stato molto vivace in quanto ci si interrogati se si trattasse di un arricchimento e di una complementarità reciproca tra il livello nazionale e quello aziendale oppure di un declino inesorabile del primo a vantaggio del secondo***⁴⁸. Con la legge dell'1982 si stabiliva una bipartizione netta a seconda che il contratto aziendale fosse successivo a quello nazionale ovvero che fosse anteriore. Nel primo caso esso svolgeva una triplice funzione: 1) miglioramento del trattamento previsto dal livello nazionale; 2) regolamentazione di istituti non disciplinati dal livello nazionale; 3) adattamento del contratto nazionale alle condizioni dell'impresa. Nel secondo caso invece, qualora cioè esistesse già un contratto aziendale, il contratto nazionale sopravvenuto imponeva un adattamento del livello inferiore. In ogni caso qualsiasi conflitto doveva essere risolto mediante l'applicazione della regola di favore e, per i casi in cui questo principio non era suscettibile di applicazione, la disciplina prevedeva una primazia del livello nazionale.

Si è ben presto posta la questione dell'autorità del modello legale e cioè in che misura esso potesse ammettere la concorrenza di modelli differenti ed alternativi a quello previsto⁴⁹. In realtà, anche sotto l'egida della riforma del 1982 era possibile che in materia salariale ovvero di orario di lavoro il contratto aziendale potesse derogare anche *in peius* al contratto nazionale, ma oltre ad essere espressamente prevista dal legislatore, tale deroga era comunque considerata un'eccezione al principio generale. Anche la giurisprudenza concordava sul fatto che solo la legge potesse consentire la disapplicazione del principio di favore e giammai la contrattazione salvo espressa autorizzazione⁵⁰.

Dal 1995 il dibattito sulla rimodulazione dei rapporti tra diversi livelli diventa più serrato. In particolare globalizzazione degli scambi, disoccupazione, evoluzione dei prodotti e dei servizi, sviluppo della contrattazione aziendale, eccessivo intervento del legislatore, difficoltà di miglioramenti continui su una medesima materia disposti da un livello all'altro, avevano indotto le parti sociali a manifestare una crescente insoddisfazione verso l'assetto della contrattazione su tre livelli ed alcuni commentatori

⁴⁶Chauchard 1984, 10.

⁴⁷Poirier 1995, 885.

⁴⁸Souriac, 2004, 580.

⁴⁹Rodiere 1982, 711

⁵⁰CE, 27 juill.2001, Fédér. Nationale dans transports Force ouvrière, req. N.220067, RJS 1/2002.9. chron. F. Bocquillon.

a parlare di un “*contrat collectif d’entreprise devastateur*”⁵¹. La contrattazione collettiva nazionale sembrava dovesse mantenere da una parte il suo tradizionale ruolo normativo e dall’altra regolare la contrattazione di secondo livello attribuendo a quest’ultima spazi di libertà ed allo stesso tempo consentirle di elaborare regole applicabili dove la contrattazione nazionale non si fosse dimostrata efficace. In pratica non era ancora possibile una lettura della legislazione vigente che consentisse uno sconvolgimento dell’articolazione delle fonti collettive. Qualora si fosse inteso cambiare il sistema era necessaria una riforma legislativa. Con legge del 12 novembre 1996, facendo seguito ad un accordo interconfederale del 1995, si dava la stura, seppur in via sperimentale, ad un ampliamento degli agenti negoziali in seno all’azienda; le imprese prive di rappresentanti sindacali, dietro espressa autorizzazione del contratto di categoria, potevano avere come controparte negoziale o il rappresentante dei lavoratori eletto in seno al comitato d’impresa ovvero un lavoratore mandatario di una o più organizzazioni sindacali rappresentative. Prontamente adito il Conseil Constitutionnel francese aveva sancito il seguente principio: “*i sindacati non godono del monopolio della rappresentanza degli interessi dei lavoratori che si esprime essenzialmente mediante la contrattazione collettiva*”⁵². *La legge del 4 maggio 2004 (c.d. legge Fillon sur le dialogue social) si inserisce in questo filone di destrutturazione degli assetti precedenti ed asseconda le esigenze datoriali di spostamento del baricentro della contrattazione verso il livello d’impresa: consacra il principio maggioritario come condizione di validità dell’accordo collettivo; consente inoltre l’ammissione di nuovi agenti contrattuali nelle imprese prive di rappresentanza sindacale (eletti all’interno del comitato d’impresa delegati del personale, mandatarî del sindacato); pone al centro della contrattazione il livello d’impresa dotandolo di una maggiore autonomia funzionale rispetto al livello nazionale di categoria e sconvolgendo la precedente articolazione dei livelli dominata dal principio di favore.*

Come principio generale si afferma quindi la concezione della sussidiarietà verticale ovvero l’applicazione del livello superiore solo qualora manchi la fonte regolatrice d’impresa. *Tuttavia la marginalizzazione del principio di favore dipende sempre di più da quanto previsto nel contratto di livello superiore che è in grado di definire i margini di autonomia degli accordi decentrati e quindi i requisiti di validità di questi ultimi.*

L’articolazione delle fonti e delle loro possibili antinomie non obbedisce più ad un modello generale. L’autorità che la legge attribuisce agli accordi collettivi è modulata e questa modulazione è la risultante di una combinazione di regole legali e di norme convenzionali. La legge inoltre arricchisce la diversità dei modi di formazione degli accordi collettivi disinteressandosi del legame che deve intercorrere tra procedura di formazione dell’accordo e grado d’intensità⁵³. L’esame degli articoli seguenti del code de travail che appartengono alla Seconda Parte, Libro Secondo, Capitolo III, rubricato “rapporti tra contratti aziendali o di stabilimento e accordi relativi ad aree territoriali o professionali più estese” appare illuminante.⁵⁴

⁵¹Pascre 1985, 266.

⁵²CC 96-383 DC: « *si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de négociation collective la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n’attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés* ».

⁵³Lyon Caen 2005, p. 6

⁵⁴Art. L. 2253-1 Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l’entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Il contratto aziendale potrà avere un contenuto difforme dal contratto nazionale (di categoria o interconfederale) e prevedere disposizioni anche peggiorative. La subordinazione relativa del primo rispetto al secondo basata non solo sul concetto di ordine pubblico sociale ma anche ad un'esigenza di conformità di direttive introdotte dal contratto di categoria non costituisce più una regola⁵⁵. Il contratto nazionale, in linea di principio, assume carattere di fonte suppletiva. La riforma autorizza però la previsione di disposizioni in deroga a quelle applicabili in virtù dell'accordo collettivo di livello superiore. ***Il silenzio del contratto nazionale sulla capacità derogatoria di quello aziendale equivale ad autorizzazione a derogarvi. Se si intende impedire la deroga è necessario che la contrattazione di categoria si esprima espressamente sul punto.*** Il concetto di deroga (*derogation*), secondo il parere di un'attenta dottrina, viene inteso come un'eccezione prevista per una materia speciale o per un caso particolare ad una regola che comunque ancora resta in vigore. I concetti di fonte derogatoria e di fonte suppletiva non coincidono. La deroga infatti contempla l'esistenza di una regola che essa temporaneamente disattende. La norma derogata mantiene quindi il proprio valore di riferimento mentre la disposizione derogante deve essere interpretata restrittivamente. La fonte suppletiva invece è cedevole di fronte alla fonte primaria. Quando questa esiste la fonte suppletiva cessa di produrre i suoi effetti. I conflitti tra fonti collettive sono peraltro risolti alla radice. Quando il contratto aziendale prevede una disposizione in deroga al contratto nazionale non vi è più spazio per l'operatività del principio di favore. La fonte di regolamentazione aziendale ha un'applicazione esclusiva e si evita un conflitto tra fonti. Come acutamente osservato la regola è ormai quella secondo cui *specialia generalibus derogant*. La riforma assicura l'applicazione esclusiva dell'accordo aziendale facendo salvi dei casi tassativamente previsti dalla legge ovvero salva previsione dalla contrattazione collettiva.

La funzione tradizionale della contrattazione nazionale riemerge in quelle materie che per loro natura devono trovare una composizione e regolamentazione in un; in particolare la contrattazione nazionale mantiene la sua tradizionale funzione in materia di determinazione della retribuzione minima (*salaires minima*) e di inquadramento del personale.

Un ulteriore fattore di destrutturazione del sistema risiede nel fatto che, salvo che in poche e determinate materie, un contratto aziendale può divenire lo strumento per l'applicabilità di una disposizione di legge bisognosa di completamento al pari di un contratto nazionale. L'equiparazione del contratto aziendale a quello di categoria a questi fini è stata considerata come un fattore di ulteriore indebolimento del livello categoriale ma anche del potere legislativo. Nel caso poi di contemporaneo intervento

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés; Art. L. 2253-2 Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence; Art. L. 2253-3 En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels. Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement

⁵⁵ Souriac 2004, 582

dei due livelli di contrattazione la predetta regola della prevalenza del livello inferiore *rectius* speciale è in grado di spiazzare il contratto nazionale. La regola della suppletività viene esportata sia nei rapporti tra accordi intercategoriale e accordi di categoria ma anche tra accordi nazionali, regionali e locali.

L'introduzione degli accordi in deroga ha comportato la marginalizzazione progressiva del principio di favore al fine di temperare la rigidità legislativa. Il mutamento di funzione è pertanto evidente. Dalla classica funzione acquisitiva realizzata mediante la "*negociation collective d'addiction*" la contrattazione diviene un modo per rendere più flessibili le norme statuali. Emerge così il nuovo ruolo della contrattazione (*accords donnant-donnant*) in cui ciascuna parte fa delle concessioni a condizione di riceverne delle altre in cambio. Gli spazi di manovra sempre maggiori lasciati all'impresa hanno contribuito, secondo alcuni autori, a svilire il ruolo classico del livello nazionale di categoria in materia di uniformazione delle regole nelle imprese che operano su un medesimo mercato concorrenziale. Il contenuto del contratto di categoria si rivela essere sempre meno innovativo fino quasi a divenire una copia del codice del lavoro. La richiesta datoriale di maggiore flessibilità si incanala quindi verso il livello d'impresa ritenuto quello più idoneo a soddisfare tale esigenza. Naturalmente, se non esiste un contratto nazionale di categoria ovvero se la contrattazione di secondo livello è abilitata a derogarvi anche in peius si ripropone il rischio di una concorrenza al ribasso delle condizioni di lavoro. La legge del 2004 ha secondo un'autorevole dottrina ha quindi messo in discussione la funzione unificatrice della *convention di branche*. Qualora il contratto nazionale non è stato fatto oggetto estensione la sfera di efficacia soggettiva del medesimo dipende, secondo la tradizionale regola di diritto dei contratti, prima di tutto dall'affiliazione del datore. Con la legge del 1982 per temperare la fragilità di questo meccanismo il legislatore aveva disposto che il recesso del datore dall'associazione stipulante non faceva venire meno l'obbligo di applicazione del contratto collettivo. Con la riforma del 2004 un datore, se il contratto collettivo nazionale nulla dispone, potrà sottrarsi all'applicazione del medesimo tramite la stipula di un contratto aziendale. La legge di riforma snatura quindi il senso dell'affiliazione e le organizzazioni sindacali dei lavoratori sono lo strumento di tale possibilità di fuga⁵⁶. Per contro, secondo un'autorevole commentatore della legge l'obiettivo della medesima è lampante: fare del contratto collettivo aziendale il centro di gravità della contrattazione collettiva, liberarlo da vincoli esterni ed in sintesi promuovere l'autoregolamentazione dell'impresa⁵⁷. ***In realtà il contratto nazionale mantiene la sua tradizionale vocazione normativa laddove non esiste contrattazione collettiva di nessun livello. Mantiene inoltre il ruolo di regolatore in quanto può espressamente disinnesare il meccanismo derogatorio.***

6. L'esame dell'evoluzione dei due ordinamenti consente di operare qualche riflessione. La progressiva valorizzazione della dimensione aziendale quale centro nevralgico del sistema di contrattazione è una linea di tendenza che, per lo meno nelle intenzioni dei legislatori, accomuna ordinamenti di tradizione giussindacale diversa. Formule quali tutela dell'occupazione, sfida alla globalizzazione, aumento della competitività dell'impresa costituiscono la ragioni giustificatrici (cause anche in senso giusprivatistico e non solo motivi) delle deroghe agli standards fissati dal livello nazionale di categoria. Il livello di categoria rimane comunque il motore del sistema in

⁵⁶ Nadal, 2005, 63

⁵⁷ Souriac, 2005, 89

grado di innescare (nel caso italiano) o disinnescare (nel caso francese) la deroga. La misurazione dei risultati in virtù dei quali l'accordo è concluso è verificabile ex post poiché ex ante è solo possibile una prognosi sull'esito di una determinata strategia aziendale. Sempre di più la contrattazione diviene uno strumento attraverso cui veicolare scelte di contrazione delle tutele imposte da congiunture economiche sfavorevoli; il diritto alla negoziazione collettiva rischia di divenire espressione di un diritto di partecipazione alla decisione del datore che "la ragione economica" apparentemente impone. La norma negoziata viene percepita come una norma imposta. La dimensione costituzionale della contrattazione e cioè la riorganizzazione degli assetti della medesima si rivela uno schema idoneo a veicolare ipotesi di deroghe all'infinito paralizzabili solo dalla contrattazione nazionale. Il livello nazionale di categoria ne risulta in tal senso esaltato più che svilito.

Riferimenti bibliografici:

- Ballestrero M.V. (2004), *Diritto sindacale. Lezioni*. Giappichelli, Torino.
- Barcellona P. (1996), *Diritto privato e società moderna*, Jovene Napoli.
- Barthelemy J. (2008), *Les accords nationaux interprofessionnels* in DS, p. 34
- Bellardi L. (2009), *Gli incentivi al decentramento della contrattazione: elemento di garanzia, clausole di uscita*. In www.nelmerito.it.
- Betti E. (1957), *Causa del negozio giuridico*, NDI, II, Utet, Torino.
- Bianca C. M. (2000), *Diritto civile*, III, Giuffrè, Milano p. 448
- Bobbio N. (1977), *Analisi funzionale del diritto: tendenze e problemi in Dalla struttura alla funzione: nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, Edizioni di Comunità, p. 89-121.
- Bortone R. (1992), *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Cacucci Bari.
- Caruso B.(2006) , *Sistemi contrattuali e regolazione legislativa in Europa* DLRI, p. 581
- Cataudella M.C. (2002), *Contratto collettivo (nuove funzioni del)* in EGT, IX Roma.
- Chauchard J.P. (1984), *La conception française de la négociation et de la convention collectives de travail*, Thèse, p.10
- De Luca Tamajo R.(1985) , *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva* in RIDL, I, 16 e ss.
- Durand P., (1939), *Le dualisme de la convention collective* in RTDC, p. 353
- Ferri G. B. (1965), *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico* Giuffrè Milano.
- Galantino L. (2005), *Diritto sindacale* Giappichelli Torino p. 132.
- Gaudu F. (2001), *L'ordre public en droit du travail*, Etudes offertes à Jacques Ghestin, LGDJ, p. 363
- Giorgianni (1960), *Causa (dir. priv.)* ED, VI, Giuffrè Milano, p. 547.
- Giugni G. (1968), *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro* in Atti del congresso AIDLASS, *Il contratto collettivo di lavoro* Giuffrè Milano.
- Haipeter T. – Lehdorff S. (2009), *Collective bargaining on employment* WP n. 3 Industrial and Employment Relations Department Geneva.
- Jeammeaud A. – Le Friant M. – Lyon Caen A. (1998), *L'ordonnancement des relations de travail* D. Chron.
- Jeammeaud A. (1999), *Le principe de faveur: enquête sur une règle émergente*, DS p. 115
- Katz T. (2007), *La négociation collective et l'emploi* , LGDJ, p. 2
- Kessler F. (2010), *Le droit fondamental à la négociation collective n'existe, en Europe, que sous condition* in DS n. 12, p. 1233.

- Lassandari A.(2008) *Livelli di contrattazione e radicamento sindacale* in www.nelmerito.it
- Lyon Caen A. (2005), *La négociation collective à l'heure des révisions*, œuvre coll. Dalloz , pag. 6
- Magnani M. (1997), *Articolazione funzionale e tipologica dei contratti collettivi* in *Autonomia collettiva ed occupazione*. Atti del congresso nazionale AIDLASS, Giuffré.
- Maio V. (2008), *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene Napoli, p. 211
- Mariucci L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Il Mulino Bologna;
- Mazeaud A. (2008). *Droit du travail*, Montchrestien VI ed, p. 46.
- Modugno F., *Funzione*, ED, XVII, 303.
- Nadal S. (2005), *Le destin de la convention de branche* in *La négociation collective à l'heure des révisions*, Dalloz p. 63
- Napoli M (2004), *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, DLRI 617.
- Pascre R. (1985), *Le contrat collectif dévastateur* in DO, p. 266
- Passalacqua P. (2005), *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Giappichelli Torino.
- Pelissier J. – Supiot A. – Jeanmeaud A. (2008), *Droit du travail* XXIV Dalloz, p.1300.
- Persiani M. (1995), *Diritto del lavoro e razionalità* in ADL
- Pizzoferrato A. (2006) *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa* in RIDL, p. 435
- Poirier M. (1995), *La clause dérogatoire in pejus*, DS, p. 885
- Proia G. (2002), *Il contratto collettivo fonte e le funzioni della contrattazione collettiva* in Atti delle giornate di studio dell'AIDLASS 25-26 maggio 2001, Giuffré Milano, p. 112
- Rodiere P.,(1982), *Accord d'entreprise et convention de branche ou interprofessionnelle: négociation indépendante subordonnée articulée* DS, p. 711
- Rotschild – Souriac M.A. (1982), *Le droit à la négociation et sa sanction* in DS, p. 729
- Santagata R. (2005), *La contrattazione collettiva in Germania: Tecniche di decentramento e vincoli costituzionali* in DLRI, 638 e ss
- Scarpelli F. (1996), *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 cost. alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa* in LD p. 15 e ss.
- Sciarra S. (2006), *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione dei Paesi dell'Unione europea*, RIDL, 2006, p. 447 ss.
- Sciarra S., *Pars pro toto, totum pro parte. Diritti individuali e interesse collettivo* in LD, p. 466 ss.
- Simi V. (1980)., *Il contratto collettivo di lavoro*, Cedam Padova, p. 88
- Souriac M. A. (2004), *L'articulation de niveau de la négociation collective*, DS, p. 580
- Souriac M.A. (2001), *La négociation collective entre désillusion et illusions* in *Mélanges en l'honneur de Jean Maurice Verdier* Dalloz p. 581.
- Souriac M.A. (2005), *Quelle autonomie pour la négociation collective d'entreprise* in *La négociation collective à l'heure des révisions* p. 89.
- Tullini P. (2005), *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro* in ADL, p. 142
- Vardaro G. (1987), *Differenze di funzioni e di livelli tra contratti collettivi*, LD, p. 229
- Zangari, (1965) *Il procedimento di contrattazione collettiva articolata (un'ipotesi di fattispecie negoziale complessa)* in RIDL, I, 5

