



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

***Social media* e rappresentanza aziendale:
quali scenari?**

BARBARA CAPONETTI
Università di Roma Tor Vergata

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695



Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?

BARBARA CAPONETTI

Università di Roma Tor Vergata

Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro

barbara.caponetti@uniroma2.it

ABSTRACT

The essay analyzes the possible effects of technological innovation on the collective representation of workers. If on the one hand it is possible to consider technological innovation as an ally of the traditional union because it allows greater possibilities of information and organization of workers, on the other, it can accentuate the process of fragmentation of work and weaken traditional forms of collective representation.

The coalitions of digital workers have been developed outside the trade unionism. In particular, the A. examines the possibility that more direct relations between companies and workers through social networks lead to the creation of bodies representing non-union workers.

Keywords: Digital Economy; Collective representation of workers; Informal Union.

Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?

SOMMARIO: 1. Le sfide dell'innovazione tecnologica sulla rappresentanza sindacale – 2. *Social media* tra potenziamento e disintermediazione sindacale. – 3. Formazione dell'interesse collettivo e interferenza del datore di lavoro – 4. La crisi del sindacato tra decentramento contrattuale e individualizzazione delle relazioni di lavoro. – 5. Nuovi modelli di rappresentanza aziendale.

1. Le sfide dell'innovazione tecnologica sulla rappresentanza sindacale

I cambiamenti prodotti dalla digitalizzazione sono, indubbiamente, destinati a ripercuotersi sui sistemi di produzione e di organizzazione del lavoro che, storicamente caratterizzati da rigidità nell'uso del tempo, dello spazio e della manodopera devono ora cedere il passo alle esigenze di flessibilità connesse alle nuove tecnologie, imponendo un ripensamento della nozione stessa di subordinazione⁽¹⁾.

D'altra parte, lo sviluppo dell'informatica e del *web* hanno determinato la diffusione di nuove professionalità: lavoratori autonomi ed etero-organizzati che si trovano in condizioni di debolezza contrattuale ed economica rispetto ai committenti e non sono rappresentati dai sindacati tradizionali⁽²⁾. In questi settori sembrerebbe che il lavoro non necessiti di intermediazione da parte del sindacato perché tutto, apparentemente, è affidato all'incontro diretto tra clienti/consumatori e lavoratori (è questo il caso di TaskRabbit, Vicker, ilmioSupereroe.it, HelloAlfred, oltre che i più noti Uber e Deliveroo). Nell'economia delle piattaforme a questo processo di disintermediazione si affiancano esperienze come quella dei riders di Foodora, di forme di auto-organizzazione dei lavoratori⁽³⁾.

⁽¹⁾ In questo senso: C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Research Paper – WP 2016; O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, DRI, 2016, 4, 974.

⁽²⁾ Per un approfondimento sul tema v. A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

⁽³⁾ Per l'esperienza del movimento di rappresentanza dei lavoratori *freelance* negli USA cfr. S. Bologna, *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, 2015. Sull'esperienza del sindacato Ver.di in Germania: G. Haake, *Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion? Transfer*, 2017, 63-66. Sul sindacalismo informale italiano M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, LLI, 2019, 1.

Internet permette, infatti, processi di mobilitazione, spesso informale e spontanea, molto ampi, soprattutto tra le nuove generazioni nonché di promozione più efficace delle istanze rivendicative dei lavoratori, sia nei confronti degli imprenditori che delle amministrazioni locali affinché promuovano politiche territoriali di sostegno⁽⁴⁾.

In tale contesto è innegabile che le forme tradizionali di rappresentanza si trovino in notevole difficoltà, in quanto la capacità di aggregazione naturale, basata sulla sintesi di interessi collettivi espressione di formazioni sociali più o meno uniformi, si scontra con interessi molto variegati. In alcuni casi si tratta di interessi di gruppi molto ristretti ma fondamentali nel processo produttivo, che spingono per l'individualizzazione delle relazioni di lavoro⁽⁵⁾.

Nell'era della digitalizzazione il sindacato si trova allora ad affrontare nuove ed importanti sfide: quella della capacità rappresentativa dei lavoratori delle piattaforme, formalmente qualificati come autonomi, e delle nuove professionalità digitali⁽⁶⁾ ma anche dei lavoratori dipendenti che, utilizzando le nuove tecnologie, si trovano esposti a nuovi problemi e bisogni⁽⁷⁾; quella relativa al diverso svolgersi dell'azione sindacale.

In merito a quest'ambito, la crescente diffusione di strumenti telematici sembra creare almeno due problemi: il primo riguarda proprio l'attività e l'esercizio dei diritti sindacali, essendo possibile immaginare e verificare nella prassi nuove forme di svolgimento della trattativa sindacale, di informazione e consultazione, di affissione, di assemblea nonché di sciopero⁽⁸⁾; il secondo riguarda, invece, la formazione della volontà collettiva. Con riferimento a quest'ultimo aspetto la diffusione più veloce delle informazioni se permette una maggiore interazione tra membri di una stessa categoria rischia, al contempo, di rendere meno necessaria l'attività di rappresentanza delle

⁽⁴⁾ Per un approfondimento v.: M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, 40-41; A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, 59 ss.

⁽⁵⁾ C. Crouch, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, SM, 2012, 1, 55 ss.

⁽⁶⁾ Cfr. L. Baccaro – C. Howell, *A common neoliberal trajectory. The transformation of industrial relations in advanced capitalism*, PS, 2011, 521 ss. Per un approfondimento sui lavoratori dell'Ict: D. Di Nunzio, *Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale*, SL, 2018, 127. Sui lavoratori creativi: L. De Vita, S. Lucciarini, *Nuovi lavori, nuova regolazione. La segmentazione del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza*, QRS, 2019, 39; A. Bellini, L. Dorigatti *Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo*, QRS, 2019, 89.

⁽⁷⁾ Per l'esperienza tedesca si veda I. Armaroli, *Sindacato e innovazione: da un'iniziativa dei metalmeccanici tedeschi spunti utili per la rappresentanza in Italia*, QRS, 2019, 205.

⁽⁸⁾ A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale, in Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 197 ss.

tradizionali organizzazioni sindacali⁽⁹⁾. In questa prospettiva le nuove tecnologie possono permettere nuove forme di partecipazione diretta dei lavoratori ma anche esaltare gli individualismi dei contesti aziendali.

La spinta al decentramento contrattuale (anche da parte della Commissione europea nelle raccomandazioni Paese relative all'Italia) potrebbe poi avere un effetto dirompente nelle imprese di minori dimensioni, sprovviste di rappresentanza sindacale in azienda. In tali contesti la possibilità di una maggiore comunicazione diretta impresa/lavoratori potrebbe spingere verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro, senza, quindi, alcuna mediazione sindacale o alla creazione di forme di rappresentanza aziendale di natura extra-sindacale, come accaduto in alcuni tra i principali Paesi europei. Le recenti riforme che hanno interessato in Francia, Spagna, Grecia e Germania le forme di rappresentanza aziendale hanno visto la creazione, soprattutto nelle pmi, di nuove aggregazioni spesso costituite da "semplici" lavoratori, al fine di agevolare il processo di decentramento contrattuale. È questo il piano di ricerca, al momento trascurato dai giuslavoristi, che si cercherà di analizzare in queste pagine.

2. Social media tra potenziamento e disintermediazione sindacale

Le nuove tecnologie possono rappresentare un importante strumento per il sindacato sia come mezzo di comunicazione e informazione sia per organizzare i lavoratori.

In tutti i settori produttivi i nuovi strumenti di comunicazione come *facebook*, *twitter*, *whatsapp*, *telegram*, *instagram* e *second life* sono sempre più utilizzati, affiancandosi a quelli più tradizionali (volantini, comunicati, bacheche, assemblee), per la loro semplicità, economicità e tempestività che li rende canali dotati di innegabile immediatezza e oggettiva efficacia.

L'utilizzo degli strumenti di partecipazione *online* permette, inoltre, di soddisfare l'esigenza dei lavoratori, tipica della società della conoscenza, di poter contribuire attivamente alla definizione delle linee strategiche e dei processi decisionali interni al sindacato⁽¹⁰⁾. Proprio la rete, dunque, può essere un importante alleato del sindacato nel fornire ampi e ulteriori spazi di confronto e momenti per organizzare azioni rivendicative.

⁽⁹⁾ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 326/2017.

⁽¹⁰⁾ A. Brunetti – D. Di Nunzio – C. Mancini, *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

Inoltre, la tendenziale illimitata visibilità esterna delle comunicazioni via *social* permette di esercitare una maggiore pressione sul datore di lavoro. Per tali ragioni l'utilizzo massivo di questi strumenti da parte delle organizzazioni sindacali per informare gli iscritti sull'andamento della trattativa o su altre questioni di interesse sindacale, oltre ad acquisire e consolidare il consenso, può rafforzare il suo ruolo di soggetto di aggregazione e mobilitazione della forza lavoro. Già nella pratica è possibile riscontrare esempi di utilizzo della tecnologia a sostegno dell'azione sindacale⁽¹¹⁾: dalla bacheca di *facebook* come bacheca sindacale, alla creazione di piattaforme o gruppi *whatsapp* come *forum* per condividere esperienze, recensire i committenti, fornire informazioni.

In altri casi, invece, si tratta di occasioni per i lavoratori di organizzarsi “fuori” e indipendentemente dal sindacato. Soprattutto dove la sindacalizzazione è più frammentata, questi nuovi mezzi di comunicazione sembrano creare e diffondere autonomi centri di azione paralleli a quelli del sindacato confederale, solitamente propenso ad intercettare in chiave solidaristica un interesse più ampio di quello riferibile a specifiche comunità aziendali o professionali⁽¹²⁾. Centri paralleli, dunque, dove è possibile rivendicare interessi sempre più particolari rispetto a quelli tradizionalmente rappresentati dai sindacati. Esempi di questa tendenza sono la creazione da parte dei lavoratori di Amazon Mechanical Turk della piattaforma di coordinamento “*Dynamo*” o quella denominata “*Ridersxderecho*” dei fattorini di *Deliveroo* spagnoli. I lavoratori di Walmart hanno, invece, creato l'*app* per *smartphone* “*Work it*” che intende dare informazioni agli utenti in tempo reale sui propri diritti utilizzando un *chatbot* animato dal sistema di intelligenza artificiale Watson di IBM.

⁽¹¹⁾ R. Rego – W. Sprenger- V. Kirov – G. Thomson – D. Di Nunzio, *The use of new ICTs in trade union protests – five European cases*, *Transfer*, 2016, 3.

⁽¹²⁾ In questo senso è utile ricordare l'orientamento della Corte costituzionale che, con riferimento alla legittimità della scelta operata con l'art. 19 Stat. lav., aveva sottolineato l'intento del legislatore di «favorire un processo di aggregazione e di coordinamento degli interessi dei vari gruppi professionali, anche al fine di ricomporre, ove possibile, le spinte particolaristiche in un quadro unitario» e «dotare le organizzazioni sindacali — in ragione del complesso intreccio tra conflitto industriale e conflitti sociali — di strumenti idonei a pervenire ad una sintesi tra istanze rivendicative di tipo microeconomico e di tipo macroeconomico» (Corte cost. 24 marzo 1988 n. 334, *RGL* 1988, II, 180). Sostenendo il modello di rappresentanza pluricategoriale recepito dallo Statuto, in altre occasioni la Corte ebbe modo di ritenerlo coerente con il principio solidaristico e con quello di eguaglianza sostanziale (Corte cost. 5 febbraio 1975 n. 15) evidenziando che la segmentazione esasperata dell'azione sindacale fosse contraria agli interessi generali e, specificatamente, a quelli dei lavoratori (Corte cost. 26 gennaio 1990 n. 30, *FI*, 1992, I, 30).

Se dunque, per un verso i *social* possono potenziare l'azione dei sindacati, per l'altro, sembrano rendere più autonoma e imprevedibile la formazione della volontà collettiva e, quindi, presentare come meno necessaria, agli occhi dei datori di lavoro ma anche degli stessi lavoratori, l'attività di rappresentanza e mediazione delle organizzazioni sindacali.

Nel tentativo di arginare i fenomeni di fuga dal sindacato e intercettare le nuove professioni, da qualche tempo anche i sindacati confederali si sono aperti alle esigenze dei lavoratori digitali utilizzando gli stessi strumenti usati per disintermediare: la tedesca IG metal ha aperto il sito "*Fair crowd work*" per permettere il confronto tra i prestatori; la Uil ha creato il sito "*Networkers*"¹³ mentre la Cgil ha elaborato la piattaforma digitale "*Idea Diffusa*"⁽¹⁴⁾. Si tratta di esperienze ancora embrionali sulle quali al momento non è possibile esprimere una valutazione complessiva in termini di reale efficacia; è comunque da rilevare che rappresentano degli importanti segnali di attivismo e di consapevolezza da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali.

3. Formazione dell'interesse collettivo e interferenza del datore di lavoro

Sebbene, come visto, la diffusione di numerosi strumenti di comunicazione via *web* permetta un'intensificazione della comunicazione tra i lavoratori e una maggiore sensibilizzazione dell'opinione pubblica, va rilevato pure che una protratta comunicazione diretta tra impresa e lavoratori potrebbe avere effetti sulla formazione dell'interesse collettivo⁽¹⁵⁾.

Sul punto occorre premettere che l'interprete non può che arrestarsi di fronte alla carenza normativa sui vincoli rivolti all'impresa che, dunque, deve ritenersi libera di applicare quanto l'innovazione tecnologica permette.

Tuttavia, riguardo al delicato processo di formazione della volontà collettiva si può rilevare che lo stesso è presidiato dall'art. 28 l. n. 300 del 1970. La giurisprudenza ha infatti ritenuto antisindacale la condotta datoriale volta a

⁽¹³⁾ Networkers, creata all'interno di Uiltucs, si configura come piattaforma sindacale *on-line* rivolta ai professionisti e ai lavoratori dell'Ict. Il progetto, nato nell'ambito della categoria della Uil che si occupa della rappresentanza sindacale del settore terziario, ha come scopo quello di supportare i professionisti del *web* nel mercato del lavoro attraverso una serie di servizi (consulenze individuali on-line, corsi di formazione, intermediazione di lavoro).

⁽¹⁴⁾ C. Mancini, *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, LLI, 2018, 48.

⁽¹⁵⁾ In questo senso E. Gragnoli, *La comunicazione con strumenti elettronici nell'azienda e le prerogative dei sindacati*, MGL, 1995, 338.

trattare direttamente con i lavoratori perché, in tal modo, impedisce la formazione dell'interesse collettivo⁽¹⁶⁾. È stato così affermato che il datore di lavoro non può «interferire, col peso del suo potere di supremazia, sui singoli lavoratori, nella fase di libera formazione della volontà collettiva»⁽¹⁷⁾. In questa delicata fase, infatti, il lavoratore posto nella condizione di dover rispondere con un rifiuto ad una richiesta diretta del datore di lavoro potrebbe essere indotto, per la posizione di svantaggio in cui versa, a prestare un consenso viziato dal timore di subire ripercussioni pregiudizievoli⁽¹⁸⁾.

Inoltre, è stato affermato che la garanzia della libertà e dell'attività sindacale è difesa, anche, della libertà di determinazione dei lavoratori come gruppo che vuole contrapporsi al datore di lavoro, con la conseguenza che, se i suoi lavoratori hanno deciso di trattare con lui in gruppo, l'imprenditore non può ignorare il gruppo e trattare direttamente con i singoli che tale gruppo compongono.

La condotta datoriale è stata, poi, dichiarata antisindacale ogni volta che il confronto diretto con i lavoratori era volto a sostituire un obbligo legale o contrattuale, di confronto con le organizzazioni sindacali. Ai sensi dell'art. 28 l. n. 300 del 1970 è considerato limitativo dell'esercizio della libertà e dell'attività sindacale il comportamento del datore di lavoro che interagisce direttamente con i lavoratori quando, invece, incombe su di lui un obbligo di informare, consultare o trattare con il sindacato⁽¹⁹⁾.

Non v'è dubbio, infatti, che l'adempimento da parte del datore di lavoro di un obbligo di informazione, consultazione o trattativa, verso il sindacato tende a soddisfare un interesse collettivo di cui è portatore solo

⁽¹⁶⁾ F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, GDLRI, 2012, 29.

⁽¹⁷⁾ Cass. 9 aprile 1992 n. 4319 in *RGL*, 1992, 63; Cass. 25 ottobre 1976, n. 3836, *FI*, 1977, I, 106; Cass. 15 aprile 1976 n. 1366, *FI*, 1976, 1132; Trib. Milano 8 giugno 2010, *RCDL*, 2010, 2, 373; Trib. Milano 20 settembre 2002, *RCDL*, 2003, 49. In senso contrario Trib. Parma 13 luglio 1989, *OGI*, 1989, 862 secondo il quale non sussistendo un obbligo generale a trattare con il sindacato, non costituisce condotta antisindacale quella del datore di lavoro che abbia condotto trattative dirette con i lavoratori occupati nell'impresa per la revoca dello sciopero.

⁽¹⁸⁾ In questo senso cfr. Cass. 26 settembre 2007 n. 20164, *GD*, 2007, 41, 44; Cass. 2 settembre 1996 n. 8032, *DL*, 1997, II, 336; Cass. 3 luglio 1984 n. 3894, *MGL*, 1984, 429.

⁽¹⁹⁾ Trib. Busto Arsizio 5 febbraio 2018, *ADL*, 2018, 6, 1621. In senso contrario, in materia di autorizzazione alla installazione di impianti audiovisivi di controllo Cass. pen. 17 aprile 2012 n. 22611 (*FI*, 2012, 11, II, 593) ha affermato che la mancanza di accordo con la rappresentanza sindacale aziendale può essere sopperito dal «consenso validamente prestato da parte di chi sia titolare del bene protetto» e, cioè, dai singoli lavoratori. Successivamente, con la sentenza 31 gennaio 2017 n. 22148, la Cassazione ha modificato orientamento e precisato la non sostituibilità dell'accordo con le rappresentanze sindacali, espressamente richiesto dalla legge, da parte dell'accordo individuale.

l'organizzazione sindacale e, pertanto, non può in alcun modo essere sostituito da un adempimento a favore dei singoli lavoratori.

In assenza di questo vincolo, ma anche quando l'obbligo nei confronti del sindacato risulti pienamente adempiuto, perché, ad esempio, la trattativa iniziata si è esaurita senza successo, il datore di lavoro torna nella piena facoltà di rapportarsi negozialmente sul piano dei singoli rapporti di lavoro poiché «tutto quanto non costituisca ostacolo o remora alla nascita del sindacato nel luogo di lavoro e alla sua attività, deve ritenersi lecito»⁽²⁰⁾.

Fermo restando il rispetto dei diritti del sindacato, il datore di lavoro può individualmente relazionarsi sulle materie di rilevanza sindacale e del lavoro con i singoli dipendenti, anche perfezionando direttamente con gli stessi degli accordi. In questa prospettiva non è considerata antisindacale la convocazione di una riunione di tutti i lavoratori, durante l'orario di lavoro, al fine di illustrare la posizione dell'azienda in merito alle trattative sindacali in corso⁽²¹⁾; l'invio ai lavoratori di informazioni elaborate dalla direzione aziendale a proposito di comunicati su materia sindacale⁽²²⁾; la disdetta di un accordo aziendale e la comunicazione dell'intenzione di voler procedere con la negoziazione dell'accordo direttamente con i singoli lavoratori⁽²³⁾.

Di recente, la condotta datoriale volta a proporre e consolidare un modello organizzativo aziendale basato su una relazione diretta con i lavoratori, senza mediazioni da parte del sindacato, oltre che antisindacale, è stata considerata integrante una discriminazione per motivi sindacali⁽²⁴⁾.

⁽²⁰⁾ Così Cass. 15 aprile 1976 n. 1366 cit. aggiunge che «è ammissibile, dunque, che il datore di lavoro si rifiuti di trattare questioni sollevate dalla rappresentanza sindacale, nei casi in cui non sia tenuto a farlo in base a preesistenti precetti legislativi o negoziali. Né è vietato che egli riunisca i propri dipendenti per intrattenerli su problemi attinenti ai compiti che sono chiamati a svolgere».

⁽²¹⁾ Pret. Bologna 17 marzo 1999, *DL*, 2000, I, 87.

⁽²²⁾ Pret. Milano 3 aprile 1995, *MGL*, 1995, 337.

⁽²³⁾ Cass. 17 gennaio 1990 n. 207, *MGL*, 1990, 144. Più di recente Trib. Venezia 30 luglio 2018, *RIDL*, 2018, 4, 1022, ha escluso che la condotta di recesso unilaterale dal contratto aziendale da parte del datore di lavoro avesse concretizzato «un comportamento atto a limitare le libertà sindacali, a meno di non voler concludere nel senso che queste si sostanzino in un diritto di veto o nel diritto ad ottenere un determinato risultato, che non appare configurabile».

⁽²⁴⁾ Così Trib. Bergamo 30 marzo 2018, *ADL*, 2018, 6, 1621 che ha dichiarato illegittima la «clausola di estinzione» del contratto Raynair, secondo la quale «Questo accordo rimarrà in vigore per tutto il tempo che il personale di cabina di Ryanair contatti direttamente il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro o qualunque altra azione di natura sindacale. Se Ryanair o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate e riconoscere qualunque sindacato del personale di cabina o se vi sarà qualunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto dovrà intendersi annullato ed inefficace e qualunque

4. La crisi del sindacato tra decentramento contrattuale e individualizzazione delle relazioni di lavoro

Nell'ambito della più ampia crisi che colpisce trasversalmente tutti i corpi intermedi, le statistiche evidenziano, nella maggior parte dei Paesi europei, una profonda crisi di identità e di funzione dei sindacati⁽²⁵⁾ dipendente da molteplici fattori: il tramonto dell'impresa fordista, la globalizzazione dei mercati del lavoro e la connessa maggiore concorrenza tra lavoratori, la personalizzazione della negoziazione delle condizioni di lavoro.

Proprio il decentramento contrattuale e l'aziendalizzazione delle relazioni industriali, spesso considerate come l'unica via per affrontare la nuova dimensione globale dei mercati in termini di flessibilizzazione delle politiche retributive e dell'organizzazione del lavoro, sono stati considerati i fattori principali della crisi del sindacato⁽²⁶⁾.

In Italia, il favore del legislatore nei confronti del decentramento negoziale si è manifestato inizialmente con la legislazione volta ad incentivare, tramite la riduzione di tasse e contributi⁽²⁷⁾, la retribuzione di produttività prevista dalla contrattazione di secondo livello⁽²⁸⁾.

Successivamente, su sollecitazione delle istituzioni europee a riformare il sistema di contrattazione collettiva assegnando una maggiore rilevanza agli accordi aziendali affinché i salari e le condizioni di lavoro fossero più rispondenti alle esigenze delle singole imprese, è stato emanato l'art. 8, d.l. n. 138/2011 convertito in l. n. 148/2011⁽²⁹⁾. La disposizione prevede che, al fine di realizzare maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, forme di

incremento retributivo o indennitario o cambio di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato».

⁽²⁵⁾ Cfr. OCSE, *Rapporto Employment Outlook 2017*. In senso analogo si veda l'indagine del gruppo Demoskopika del 3 settembre 2018.

⁽²⁶⁾ L. Katz, *The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis*, in *Industrial and labor relations review*, 1993, 47, 1, 3; S. Sciarra, *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'Unione europea*, RIDL, 2006, 447; P. Tosi, *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, ADL, 2013, 506 ss.

⁽²⁷⁾ cfr. art. 1, comma 67, l. 24 dicembre 2007 n. 247; per il regime precedente di fiscalizzazione cfr. P. Parisella, *Fiscalizzazione degli oneri sociali e contrattazione collettiva: vecchi e nuovi spunti di riflessione*, GC, 1996, 6, 1595.

⁽²⁸⁾ Cfr. A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, RGL, 2009, 299 ss.; G. Ferraro, *Gli sgravi contributivi sulla contrattazione di secondo livello*, in *Lavoro, competitività, welfare. Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, a cura di M. Cinelli- G. Ferraro, Giappichelli, 2009, 439; A. Pizzoferrato, *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa*, RIDL, 2006, 4, 434 ss.

⁽²⁹⁾ C. Pisani, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, DRI, 2012, 67.

partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e nuove attività, i «contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario»⁽³⁰⁾.

Sono note le aspre critiche della dottrina soprattutto per la scelta di abilitare alla deroga le deboli rappresentanze aziendali, senza alcun coordinamento con i livelli superiori dell'organizzazione sindacale e con il conseguente rischio di pesanti ricadute sugli *standards* protettivi dei lavoratori⁽³¹⁾. A tal proposito non si è mancato di rilevare il rischio che vengano formate aggregazioni sindacali “artificiali”, minoritarie rispetto alla base elettorale⁽³²⁾.

Di recente è stata, invece, avanzata una chiave di lettura diversa degli interventi normativi incentivanti la contrattazione di secondo livello, nel senso di un loro sostegno indiretto alla mediazione sindacale o comunque alla rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale⁽³³⁾.

In ogni caso, non possono non evidenziarsi la limitata applicazione e la scarsa effettività della disciplina sulle rappresentanze aziendali: le Rsa, infatti, possono essere istituite solo nelle realtà produttive con più di quindici

⁽³⁰⁾ Sul punto la dottrina è vasta. V. Bavaro, *Art. 8 della legge n. 148/2011 e questioni giurisprudenziali sull'aziendalizzazione*, RGL, 2012, 3, 579 ss.; C. Cester, *L'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148: verso il tramonto (contrattato delle tutele?)*, in Atti del Seminario di Bertinoro, “*All'inseguimento di un sistema stabile ed effettivo*”, Bologna, 26-27 ottobre 2011; A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'articolo 8 della legge 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, LD, 2012, 69; S. Liebman, *Sistema sindacale “di fatto”, efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, ADL, 2011, 6, 1281 ss.; F. Scarpelli, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, RGL, 2012, 3, 493 ss.; M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi*, DRI, 2012, 78; A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, QFMB/Saggi, 2011.

⁽³¹⁾ A. Perulli –V. Speciale, *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “rivoluzione di agosto” del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2011, n. 132; A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138*, in www.cuorecritica.it.

⁽³²⁾ In questo senso G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT 129/2011. Meno preoccupato R. Del Punta, *Opinioni sul “Collegato lavoro”*, GDLRI, 2011.

⁽³³⁾ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione* cit.

dipendenti ai sensi dell'art. 19 Stat. lav.⁽³⁴⁾; le Rsu, invece, nell'ambito del sistema confederale che le ha istituite⁽³⁵⁾. Come si evince da quanto detto, numerose sono le unità produttive prive di rappresentanza sindacale in azienda⁽³⁶⁾ e nelle quali il rischio di individualizzazione delle relazioni di lavoro è alto.

Molti studi registrano, infatti, fenomeni sempre più diffusi di coinvolgimento diretto dei lavoratori su iniziativa del *management*⁽³⁷⁾. In altri casi è stata la giurisprudenza ad affermare che «non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza»⁽³⁸⁾. Si tratta di casi isolati che però non permettono di sottovalutare il rischio di interpretazioni analoghe soprattutto in materie non presidiate da un espresso rinvio alla mediazione sindacale. In questi casi il filtro sindacale potrebbe essere sostituito da una maggiore partecipazione dei lavoratori, tramite *referendum* o voto certificato ma anche tale pratica non è immune da criticità⁽³⁹⁾.

⁽³⁴⁾ Come noto l'art. 19 Stat. lav. ha subito profonde modifiche ad opera del referendum del 1995, prima, e della sentenza della Corte costituzionale n. 231/2013 poi. Ad oggi è considerato rappresentativo e, come tale, meritevole di costituire Rsa e godere dei diritti sindacali in azienda, il sindacato firmatario del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva nonché quello che, seppur non firmatario, abbia partecipato alle trattative. Per un approfondimento M. Rusciano, *Sindacato "firmatario" o "trattante" purché rappresentativo*, RGL, 2013, II, 517; F. Carinci, *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'articolo 19, lettera b, St. lav.)*, DRI, 2013, 3.

⁽³⁵⁾ Di conseguenza la mancata appartenenza o la successiva uscita dal sistema confederale, come nel caso Fiat, permette all'azienda la scelta sia dell'interlocutore negoziale di primo livello che di quello decentrato con cui stipulare le specifiche intese derogatorie efficaci verso tutti i lavoratori. Sui limiti in termini di efficacia di tale sistema si veda Trib. Roma 31 maggio 2013.

⁽³⁶⁾ Secondo i dati CNEL-ISTAT del 2016 oltre il 90% delle imprese con più di 10 addetti applicano un CCNL e solo una minoranza di esse (sotto il 20%) è coperta da un contratto decentrato. In prospettiva comparata si veda il progetto DECOBA "*Decentralisation of collective bargaining during the years of the crisis in Europe. Set-ups, trends and prospects*".

⁽³⁷⁾ La diffusione di modalità informali di partecipazione diretta in fabbrica è confermata dalla terza edizione dell'indagine di Federmeccanica "Mol-monitor sul lavoro" (2017). Si veda anche L. Pero- A. Ponzellini, *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in *La partecipazione incisiva*, a cura di M. Carrieri- P. Nerozzi - T. Treu, Il Mulino, 2015; B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione* cit., 16.

⁽³⁸⁾ Cass. pen., 17 aprile 2012, n. 22611 cit. che ha ritenuto valida l'installazione dell'apparecchiatura di video sorveglianza avvenuta con il consenso di tutti i lavoratori, in assenza cioè di accordo con le Rsa.

⁽³⁹⁾ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione* cit. ricorda i molti casi in cui lo stesso sindacato ha abdicato alla sua funzione di intermediazione e rappresentanza affidando la soluzione di vicende industriali

5. Nuovi modelli di rappresentanza aziendale

La domanda che si pone allora è se sia possibile che la comunicazione diretta tra datore di lavoro e lavoratori, agevolata dai moderni canali comunicativi, insieme alla spinta al decentramento contrattuale, possa portare alla riforma o al superamento delle rappresentanze aziendali, soprattutto nelle piccole unità produttive.

Sul punto, l'analisi comparata evidenzia, in molti Paesi europei, processi di riforma delle rappresentanze in azienda, in senso extra-sindacale.

In Francia la riforma Macron ha impresso notevoli modificazioni al sistema di relazioni industriali⁽⁴⁰⁾ assegnando un ruolo predominante alla contrattazione aziendale autorizzata a derogare in senso peggiorativo in molte materie (retribuzione, orario di lavoro, mobilità professionale o geografica) per soddisfare esigenze dell'impresa o preservare e sviluppare l'occupazione (cd. accordo di competitività)⁽⁴¹⁾.

Nell'ottica di una semplificazione delle istituzioni rappresentative dei lavoratori in azienda⁽⁴²⁾, l'ordinanza n. 1386 del 2017 ha istituito un'unica forma di rappresentanza: il Comitato sociale ed economico (CES) avente natura collegiale e composizione mista. Inoltre, per permettere il ricorso alla contrattazione aziendale anche nelle piccole imprese, è previsto che, in assenza di rappresentanza sindacale, il datore possa presentare direttamente ai propri dipendenti una bozza di accordo collettivo che diventa efficace se approvato dalla maggioranza dei lavoratori⁽⁴³⁾.

particolarmente complesse, dal punto di vista tecnico e finanziario, alla decisione diretta dei lavoratori tramite *referendum*. A titolo esemplificativo vengono ricordate le vicende Alitalia, Consorzio Cara di Mineo e Almagora.

⁽⁴⁰⁾ Per un approfondimento A. Jeammaud, *La "riforma Macron" del codice del lavoro francese*, in *GDLRI*, 2018, 1, 157 ss.; F. Rosa, *Lo "statuto collettivo" nel diritto francese: quali prospettive?*, *RGL*, 2018, 4, 729 ss.

⁽⁴¹⁾ Sul regime precedente si veda: E. Peskine, *Il contratto collettivo aziendale al centro del riordino del sistema delle fonti in Francia*, *GDLRI*, 2015, 315 ss.

⁽⁴²⁾ Prima della novella nelle imprese con meno di 11 dipendenti erano presenti i delegati del personale; in quelle con almeno 50 dipendenti, il comitato di impresa, mentre, nelle imprese con più stabilimenti vi erano i comitati di stabilimento, i consigli di fabbrica centrali nonché il comitato per la salute, sicurezza e condizioni di lavoro (CHSCT) poi diventato istituzione di rappresentanza del personale (IRP).

⁽⁴³⁾ L'ordinanza distingue tre diverse ipotesi: nelle imprese con meno di 11 dipendenti e fino a 20 dipendenti in assenza di un membro eletto al consiglio sociale ed economico (CES) il datore può presentare una bozza di accordo collettivo che assume validità se ratificato dai 2/3 dei lavoratori; nelle imprese da 11 a 49 dipendenti, in assenza di delegati sindacali gli accordi aziendali possono essere sottoscritti da uno o più membri del CES (in questo caso il contratto è valido se il membro rappresenta la maggioranza dei

Anche in Spagna la crisi economica ha indotto il legislatore ad intervenire a più riprese sul sistema sindacale potenziando il livello aziendale e rendendolo prevalente sugli altri livelli contrattuali⁽⁴⁴⁾.

In particolare, è stata regolata la possibilità di disapplicare il contratto nazionale (*descuelgue*)⁽⁴⁵⁾ per un periodo limitato e solo con una regolazione aziendale sostitutiva⁽⁴⁶⁾.

La spinta al decentramento ha avuto conseguenze dirette anche sulle forme di rappresentanza in azienda perché non era possibile fare ricorso alla disapplicazione del contratto collettivo nelle pmi. La legge n. 35/2010, modificando l'art. 82, co. 3, ET, ha così previsto, nel caso in cui non vi siano rappresentanti sindacali in azienda, che i lavoratori possano scegliere di attribuire la rappresentanza, ai fini della negoziazione dell'accordo aziendale sostitutivo di quello di categoria, ad una commissione di tre membri composta da dipendenti dell'azienda eletti democraticamente ovvero a un comitato formato da rappresentanti dei sindacati più rappresentativi del settore.

Riforme analoghe sono state adottate anche in Grecia ove la revisione del sistema di contrattazione collettiva compiuta su sollecitazione dei *Memorandum* europei ha prodotto un forte sbilanciamento verso il livello aziendale al punto che, ad oggi, il settanta per cento degli accordi è sottoscritto dalle rappresentanze aziendali dei lavoratori, senza alcuna mediazione sindacale.

Forme di rappresentanza costituite da semplici lavoratori sono altresì presenti in Germania dove il sistema si caratterizza per la presenza del cd. "doppio canale", che consiste nella «separazione ... tra le funzioni assegnate al sindacato ... e le funzioni di rappresentanza degli interessi dei lavoratori a

lavoratori) o da lavoratori incaricati dai sindacati rappresentativi (in questo caso il contratto è valido se approvato dalla maggioranza dei voti espressi); nelle imprese con almeno 50 dipendenti, in assenza di delegati o membri del CES la validità dell'accordo richiede l'approvazione della maggioranza dei voti espressi.

⁽⁴⁴⁾ Ricostruiscono il processo riformatore degli ultimi anni: J. C. Villalon, *Le sfide attuali della contrattazione collettiva in Spagna*, RGL, 2017, 4, 735 ss.; S. Leonardi, *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo*, QRS, 2016, 147 ss.; J. L. Gil Y Gil, *Contrattazione collettiva decentrata e produttività nel settore della produzione di automobili in Spagna*, GDLRI, 2015, 295 ss.; T. Treu, *Le riforme del lavoro: Spagna e Italia*, DRI, 2015, 601 ss.

⁽⁴⁵⁾ Cfr: J.C. Villalon, *La nuova disciplina della contrattazione collettiva in Spagna: verso una flessibilità senza consenso*, GDLRI, 2016, 149 ss.

⁽⁴⁶⁾ L'impresa, seguendo il procedimento prescritto dalla legge, deve sottoscrivere un accordo sostitutivo a livello aziendale, indicando la ragione economica che ha portato a tale scelta e la sua durata. Per un approfondimento si veda A. Ojeda Avilés, *La priorità legale del contratto aziendale. Un quadro mancante nel continente europeo*, DRI, 2014, 529 ss.

livello di unità produttiva, affidate al consiglio d'azienda»⁽⁴⁷⁾. Quest'ultimo organismo, indipendente dal sindacato, viene eletto direttamente dai lavoratori delle unità produttive in cui sono impiegati più di cinque dipendenti ed è abilitato alla negoziazione⁽⁴⁸⁾ e alla partecipazione al processo decisionale dell'impresa⁽⁴⁹⁾.

In Italia, nonostante le sollecitazioni delle istituzioni europee, la strada del decentramento contrattuale non ha portato alla riforma del sistema di rappresentanza aziendale pur se, come in Spagna, vi è una massiccia presenza di piccole imprese. In questi contesti, la soluzione prescelta è stata quella di ricorrere alla contrattazione territoriale benché gli studi recenti ne evidenzino uno scarsissimo utilizzo⁽⁵⁰⁾.

Un intervento legislativo sulla contrattazione aziendale e i suoi agenti negoziali è stato da tempo auspicato dalla dottrina per dare certezza, vincolatività e stabilità al percorso culminato con il TU del 2014⁽⁵¹⁾. Sebbene, infatti, questo abbia reso più democratiche le Rsu, attraverso l'abolizione del cd. terzo riservato, tuttavia va ricordato che sia le Rsa che le Rsu hanno una comune matrice sindacale e, come detto, non trovano applicazione nelle piccole unità produttive né dove vi è una elevata frammentazione o scarsa presenza sindacale. In tali contesti si potrebbe immaginare una politica legislativa di sostegno agli organismi di rappresentanza generale/elettiva di tipo universale. Il rischio che l'introduzione di forme di rappresentanza extra-

⁽⁴⁷⁾ M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Egea, 2013, 65. Sebbene i due canali dovrebbero essere indipendenti, nella realtà si riscontra una certa influenza da parte dei sindacati (molti lavoratori dei consigli di azienda sono iscritti al sindacato o partecipano ai corsi di formazione da questi organizzati, ferma restando l'ingerenza sindacale sulla formazione, elezione ed esclusione di un membro del consiglio).

⁽⁴⁸⁾ Anche in Germania con l'avvento della crisi, è stato permesso ai consigli di azienda di regolare, a determinate condizioni, specifiche materie in maniera diversa rispetto al contratto di categoria, attraverso apposite "clausole di uscita" (art. 4, comma 3, TVG). Per un approfondimento si veda M. Borzaga, *I più recenti sviluppi della contrattazione collettiva in Germania: clausole di apertura, orario di lavoro e retribuzione*, in *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, a cura di M. Rusciano- C. Zoli- L. Zoppoli, Editoriale scientifica, 2006, 555 ss.; W. Däubler, *La riforma della legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, GDLRI, 2002, 4, 621 ss. Sull'abuso di dette clausole M. Borzaga, *Il decentramento "controllato" della contrattazione collettiva nella Repubblica federale tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, GDLRI, 2015, 286 ss.

⁽⁴⁹⁾ Per un approfondimento M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e pensiero, 2012, 147 ss.

⁽⁵⁰⁾ Con riferimento alla contrattazione territoriale dopo anni di politiche incentivanti il Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello presentato dalla Fondazione di Vittorio il 18 gennaio 2019 ha evidenziato che essa copre solo il 20% della contrattazione

⁽⁵¹⁾ B. Caruso, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 206/2014; A. Zoppoli - L. Zoppoli - M. Delfino, *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, 2014.

sindacale possa determinare un'espansione della discrezionalità imprenditoriale, rafforzando l'individualizzazione e la deregolamentazione a livello d'impresa, potrebbe essere mitigato dalla considerazione che tale introduzione favorirebbe un intervento incisivo sulla partecipazione, sul modello del sistema tedesco⁽⁵²⁾.

In verità, ancorché il dibattito in corso non sembri ancora maturo per una riforma organica e lungimirante della rappresentanza in azienda⁽⁵³⁾, al momento nessuno è in grado di prevedere se si arriverà a conclusioni legislative in materia e se gli eventuali esiti saranno più sensibili alle istanze del sindacato o a quelle democratico-partecipative dei lavoratori.

Certo è che un possibile intervento sulla rappresentanza dei lavoratori in senso extra-sindacale dovrà comunque tenere conto di quanto prescritto dalle Convenzioni OIL n. 98 e n. 154, ai sensi delle quali occorre predisporre un'adeguata protezione contro ogni ingerenza da parte dell'imprenditore, sia nella creazione di organizzazioni di lavoratori sia nel sostegno finanziario a tali organizzazioni, nonché contro ogni possibilità che la presenza dei rappresentanti dei lavoratori possa essere utilizzata per indebolire le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Bibliografia

- Alaimo A., *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 219/2014.
- Armaroli I., *Sindacato e innovazione: da un'iniziativa dei metalmeccanici tedeschi spunti utili per la rappresentanza in Italia*, QRS, 2019, 205.
- Baccaro L.– C. Howell C., *A common neoliberal trajectory. The transformation of industrial relations in advanced capitalism*, PS, 2011, 521 ss.
- Bavaro V., *Art. 8 della legge n. 148/2011 e questioni giurisprudenziali sull'aziendalizzazione*, RGL, 2012, 3, 579 ss.
- Bellini A., Dorigatti A., *Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo*, QRS, 2019, 89.
- Bellomo S., *L'art. 8 del d.l. 138/2011 e il contratto collettivo di diritto comune: una nuova devoluzione di competenze normative o deroga "ilimitata"?*, in *La contrattazione in deroga. Accordo*

⁽⁵²⁾ A. Alaimo, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 219/2014; Zoppoli L., *Per una legge sindacale di stampo partecipativo*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del seminario di Bertinoro-Bologna, Adapt, 2014, 180.

⁽⁵³⁾ Le proposte di legge attualmente all'esame del Parlamento in materia si limitano infatti a proporre, in maniera troppo timida, l'estensione del campo di applicazione dell'art. 19 Stat. lav., senza contare i molti interventi modificativi che l'hanno interessato, e l'attuazione dell'art. 46 Cost.

- interconfederale del 28 giugno 2001 e art. 8 d.l. n. 138/2011*, a cura di F. Carinci, Milano, 2012, 279.
- Biasi M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Milano, 2013.
- Bologna S., *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, 2015.
- Borzaga M., *I più recenti sviluppi della contrattazione collettiva in Germania: clausole di apertura, orario di lavoro e retribuzione*, in *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, a cura di M. Rusciano- C. Zoli- L. Zoppoli, Napoli, 2006, 555.
- Borzaga M., *Il decentramento "controllato" della contrattazione collettiva nella Repubblica federale tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, GDLRI, 2015, 286 ss.
- Carinci F., *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'articolo 19, lettera b, St. lav.)*, DRI, 2013, 3.
- Carrieri M., *L'illusione della democrazia diretta*, www.nuovi-lavori.it.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 326/2017.
- Caruso B., *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 206/2014.
- Cella G.P., *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, SM, 2012, 29.
- Cester C., *L'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148: verso il tramonto (contrattato) delle tutele?*, in *Atti del Seminario di Bertinoro, "All'inseguimento di un sistema stabile ed effettivo"*, Bologna, 26-27 ottobre 2011.
- Corti M., *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, 2012, 147 ss.
- Crouch C., *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, SM, 2012, 1, 55 ss.
- Daubler W., *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, LD, 2015, 1, 93.
- Daubler W., *La riforma della legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, GDLRI, 2002, 4, 621
- Degryste C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Research Paper - Working Paper 2016.
- Del Punta R., *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, GDLRI, 2011.
- De Vita L., Lucciarini S., *Nuovi lavori, nuova regolazione. La segmentazione del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza*, QRS, 2019, 39.
- Di Nunzio D., *Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale*, SL, 2018, 127.
- Ferraro G., *Gli sgravi contributivi sulla contrattazione di secondo livello*, in M. Cinelli- G. Ferraro, *Lavoro, competitività, welfare. Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, Giappichelli, 2009, 439.
- Ferraro G., *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 129/2011.
- Franchi M., *Il sindacato al tempo della crisi*, Ediesse, 2015.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, 40.
- L. Gil Y Gil, *Contrattazione collettiva decentrata e produttività nel settore della produzione di automobili in Spagna*, GDLRI, 2015, 295 ss.
- Gragno E., *La comunicazione con strumenti elettronici nell'azienda e le prerogative dei sindacati*, MGL, 1995, 338.
- Haake G., *Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion?* Transfer, 2017, 63.
- Katz L., *The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis*, *Industrial and labor relations review*, 1993, 47, 1, 3.
- Jeammaud A., *La "riforma Macron" del codice del lavoro francese*, in GDLRI, 2018, 1, 157 ss.

- Lassandari A., *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, RGL, 2009, 299 ss.
- Lassandari A., *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'articolo 8 della legge 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, LD, 2012, 69.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017, 2, 59.
- Leonardi S., *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo*, QRS, 2016, 147.
- Liebman S., *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, ADL, 2011, 6, 1281.
- Lunardon F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, GDLRI, 2012, 29.
- Lunardon F., *Le relazioni collettive*, in *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, a cura di F. Carinci- A. Pizzoferrato, Giappichelli, 2015, 365 e ss.
- Mancini C., *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, LLI, 2018, 48.
- Maresca A., *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138*, in www.cuorecritica.it
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, LLI, 2019, 1.
- Ojeda Avilés A., *La priorità legale del contratto aziendale. Un quadro mancante nel continente europeo*, DRI, 2014, 529.
- Parisella P., *Fiscalizzazione degli oneri sociali e contrattazione collettiva: vecchi e nuovi spunti di riflessione*, GC, 1996, 6, 1595.
- Pero L., Ponzellini A., *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in *La partecipazione incisiva*, a cura di M. Carrieri- P. Nerozzi -T. Treu, Il Mulino, 2015.
- Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.
- Perulli A., Speziale V., *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di agosto" del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2011, n. 132.
- Peskine E., *Il contratto collettivo aziendale al centro del riordino del sistema delle fonti in Francia*, GDLRI, 2015, 315.
- Pizzoferrato A., *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa*, RIDL, 2006, 4, 434 ss.
- Razzolini O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, DRI, 2016, 4, 974.
- Rego R., Sprenger W., Kirov V., Thomson G., Di Nunzio D., *The use of new ICTs in trade union protests – five European cases*, Transfer, 2016, 3.
- Rodriguez-Pinero M. y Bravo -Ferrer, *La crisi economica e i fondamenti del Diritto del lavoro in Spagna*, in *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'associazione*, Bologna, 16-17 maggio 2013, Milano, 2014, 334.
- Rosa F., *Lo "statuto collettivo" nel diritto francese: quali prospettive?*, RGL, 2018, 4, 729 ss.
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 197 ss.
- Rusciano M., *Sindacato "firmatario" o "trattante" purché rappresentativo*, RGL, 2013, II, 517.
- Scarpelli F., *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, RGL, 2012, 3, 493.
- Sciarra S., *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei paesi dell'Unione europea*, RIDL, 2006, 44.
- Tiraboschi M., *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, DRI, 2012, 78.
- Tosi P., *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, ADL, 2013, 506 ss.
- Treu T., *Le riforme del lavoro: Spagna e Italia*, DRI, 2015, 601.

- Vallebona A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, QFMB/Saggi, 2011.
- Villa E., *La retribuzione di risultato nel lavoro privato e pubblico: regolazione ed esigibilità*, RIDL, 2013, 451 ss.
- Villalon J.C., *Le sfide attuali della contrattazione collettiva in Spagna*, RGL, 2017, 4, 735.
- Villalon J.C., *La nuova disciplina della contrattazione collettiva in Spagna: verso una flessibilità senza consenso*, GDLRI, 2016, 149 ss.
- Zoppoli A., Zoppoli L., Delfino M., *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, 2014.
- Zoppoli L., *Per una legge sindacale di stampo partecipativo*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013 IX edizione del seminario di Bertinoro-Bologna a cura di F. Carinci*, Adapt University Press, 2014, 180.