



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

La rappresentanza datoriale e l'art. 51, d.lgs. 81/2015: spunti di riflessione

FRANCESCO SAVERIO GIORDANO
Università La Sapienza di Roma

vol. 4, no. 2, 2018

ISSN: 2421-2695





La rappresentanza datoriale e l'art. 51, d.lgs. 81/2015: spunti di riflessione

FRANCESCO SAVERIO GIORDANO

Università La Sapienza di Roma
Dottore di ricerca in Diritto del lavoro
francescosaverio.giordano@uniroma1.it

ABSTRACT

The essay analyzes the question concerning the union representation of employers' organizations with reference to art. 51 of Legislative Decree 81 of 2015 on collective bargaining.

The author dwells on the possible implications of the system that could derive from Article 51 d. lgs n. 81 of 2015: in fact, the failure to refer to any selective criteria regarding the representativeness of employers' organizations could generate a "deregulated" system, also in consideration of the steep increase in national collective agreements.

In conclusion, the author underlines the need for legislative intervention to restore greater certainty to the system and to highlight the reasons of the social partners.

Keywords: employers' organization; labour market; collective bargaining; legislative intervention.

La rappresentanza datoriale e l'art. 51, d.lgs. 81/2015: spunti di riflessione

SOMMARIO: 1. Premessa – 2. L'art. 51, d.lgs. 81/2015 e i silenzi del legislatore – 3. Criticità di un sistema “deregolato” – 4. Conclusioni: l'esigenza di un percorso condiviso ed un possibile intervento eteronomo.

1. Premessa

Il prepotente affacciarsi dell'economia globalizzata e la conclamata crisi delle relazioni collettive ha riproposto alla attenzione degli studiosi la questione riguardante la rappresentatività delle organizzazioni datoriali. Come noto, la rappresentatività datoriale non ha assunto nel corso del tempo la stessa visibilità e rilevanza di quella sindacale. Ed è altrettanto noto come tra le stesse non possa sussistere una perfetta simmetria considerato che l'interesse delle organizzazioni datoriali, differentemente dall'interesse collettivo, risulta essere divisibile e non giuridicamente necessitato.¹

A ben considerare, però, le significative tensioni prodotte dal crescente dumping salariale e la preoccupante proliferazione dei contratti collettivi nazionali – un dato su tutti: dall'archivio del Cnel risulta che, se nel 2008, tra quelli in vigore e quelli in attesa di rinnovo, si contavano 398 CCNL, nel 2018 sono diventati 890 – hanno imposto, nella fase più recente, di affrontare il problema della sempre più pronunciata tendenza alla frammentazione organizzativa dal lato datoriale.

Lo stesso accordo interconfederale del 9 marzo 2018 evidenzia la necessità di un efficace intervento in materia di rappresentatività delle organizzazioni datoriali per porre un argine al suddetto fenomeno di disgregazione del sistema contrattuale.

Come noto, con tale accordo le parti sociali prevedono per la prima volta un sistema di certificazione della rappresentatività datoriale al fine di ottenere «l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro».

Viene, inoltre, sottolineata l'esigenza di individuare e circoscrivere i “perimetri” dell'efficacia di tale contrattazione proprio al fine di garantire una più stretta correlazione tra il Ccnl e la reale attività dell'impresa e recuperare, dunque, il dettato dell'art. 2070 c.c.

¹ La ricostruzione di G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2004, 38; G. Santoro-Passarelli, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, RTDPC, 1976, 170.

Le parti prendono atto della insostenibilità di un sistema di fatto sviluppatosi nella completa anomia e invocano la necessità di un intervento legislativo, anche se in una ottica di recepimento di quanto definito e condiviso dalle parti sociali stesse.

Tale concreta esigenza di ordine e omogeneità si rileva ancora più pressante nell'attuale contesto economico finanziario. Nello scenario odierno delle nostre relazioni industriali, si impone pertanto una profonda revisione del sistema contrattuale tradizionale e le parti sociali, con l'accordo del 9 marzo 2018, intendono rimarcare tale necessità.

2. L'art. 51, d.lgs. 81/2015 e i silenzi del legislatore

Come visto, la selezione dei soggetti datoriali è considerata dalle stesse parti sociali un tassello fondamentale per arginare fenomeni preoccupanti di dumping salariale e di incremento incrollato del numero dei contratti collettivi nazionali.²

Appare però opportuno sottolineare come nei recenti interventi del legislatore in materia di decentramento contrattuale la rappresentatività continui ad essere declinata esclusivamente dal lato sindacale e non datoriale.

Difatti, come noto, nel disporre quali livelli contrattuali siano deputati ad integrare i disposti legali, l'art. 51 chiarisce che si intendono per contratti collettivi quelli stipulati da «... associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»³

Pertanto il legislatore omette alcun riferimento sul versante della rappresentatività datoriale, ritenendo sufficiente la selezione con riguardo alla parte sindacale.

D'altronde appare opportuno ricordare come già l'art. 8 della legge 148 del 2011 avesse considerato "irrilevante" la rappresentatività datoriale nella contrattazione di prossimità, limitandosi a richiedere requisiti di rappresentatività con esclusivo riferimento al soggetto sindacale.⁴

² G. Olini, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, DLRI, 2016, 417; M. Forlivesi, *La rappresentatività datoriale: funzioni modelli, indici di accertamento*, LD, 2018, 521; M. Biasi, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia* in *Il Testo Unico 10 gennaio 2014*, a cura di F. Carinci, Adapt University press, 2014.

³ Si veda tra i tanti S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel «nuovo» diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate Studio A.I.D.La.S.S., Napoli 16-17 giugno 2016 nonché P. Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art 51 d.lgs. 81 del 2015*, DLM, 2016, 2, 275; L. Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, CSDLE, n. 284/2015; U. Gargiulo, *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Cedam, 2017; G. Ferraro, *Teorie e cronache del diritto sindacale e autorità del punto di vista giuridico*, ADL, 2016, 1, 16.

⁴ Sul punto v. V. Papa, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, 2017, 142.

Con riferimento alla contrattazione di prossimità, l'assenza di alcun riferimento alla rappresentatività datoriale appare giustificato dalle peculiari e significative condizioni di contesto che hanno ispirato l'emanazione della controversa disposizione. La norma, come noto, difatti era finalizzata a dirimere il dissenso emerso all'interno del fronte sindacale con riferimento alle note vicende connesse agli accordi Fiat.

Pur caratterizzandosi come snodo legislativo di una complessa vicenda di disarticolazione del fronte sindacale, l'art. 8 incide inopinatamente anche sul lato datoriale con l'ambiguo riferimento alla rappresentatività "territoriale".⁵

Difatti, con riferimento alla contrattazione territoriale, appare evidente la difficoltà di individuare con precisione i confini di attuazione dell'efficacia "erga omnes", in particolar modo per quanto concerne i soggetti datoriali interessati.

Con l'art. 51, d.lgs. 81/2015, invece, il legislatore delinea un modello di decentramento contrattuale contraddistinto dall'uso di rinvii derogatori o integrativi riservati a contratti collettivi "senza aggettivi", assicurando la piena fungibilità dei diversi livelli contrattuali.⁶

Tale nuovo modello di decentramento contrattuale potrebbe condurre ad un graduale processo di superamento della contrattazione di prossimità ex art. 8, anche in considerazione della possibilità di regolare ex art. 51 materie comprese nel campo di applicazione dell'art. 8 senza, però, il rispetto di vincoli maggioritari e finalistici.⁷

Anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 51, d.lgs. 81/2015, dunque, i requisiti di rappresentatività vengono declinati con esclusivo riferimento ai soggetti sindacali.

Secondo parte della dottrina, il silenzio del legislatore in ordine alla selezione dei soggetti datoriali destinatari della delega di funzioni ex art. 51 non può non ritenersi frutto di una scelta consapevole.⁸

D'altronde, quando il legislatore ha inteso richiamare le associazioni datoriali lo ha fatto espressamente, menzionando la rappresentatività comparata sul versante datoriale.⁹

Pur tacendo della rappresentatività sul fronte datoriale, il legislatore garantisce la "genuinità" del sistema contrattuale, abilitato a implementare il dettato normativo ex art.

⁵ Sul punto V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi, Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, DLRI, 2012, 479.

⁶ V. Papa, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, cit., 83.

⁷ Sul punto si v. però R. De Luca Tamajo, *Incertezze e contraddizione del diritto sindacale italiano: è tempo di regolazione legislativa*, RIDL, 2018, 273.

⁸ P. Tomassetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, DRI, 2016, 367; I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo*, Jovene, 2017.

⁹ Basti pensare allo stesso art. 46 del d. lgs. 81 del 2015 (*Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze*) che al comma 3 richiama esplicitamente le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Ma si pensi anche ad es. all'art. 2 comma 1 lett. e) del d. lgs. 81 del 2008 nonché l'art. 2, d.lgs. 276 del 2003.

51, attraverso i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa declinata in ambito sindacale.

Sotto questo profilo, il criterio della rappresentanza comparata è assunto a parametro di quella «adeguatezza sociale» richiesta dall'ordinamento affinché il contratto collettivo realizzi l'effetto del rinvio.¹⁰ Con l'art. 51 il legislatore ha dunque ritenuto sufficiente al fine del controllo in ordine alla autenticità dei prodotti contrattuali la sola verifica della rappresentatività sindacale.

D'altronde una possibile declinazione della rappresentatività sul piano datoriale avrebbe potuto comportare effetti paralizzanti sul sistema, impedendo il rinvio anche in presenza di soggetti, sul versante sindacale, affidabili.¹¹

È tuttavia evidente come l'utilizzo della rappresentatività comparata sindacale non possa essere strumento sufficiente a fronteggiare i rischi derivanti da un decentramento contrattuale incontrollato.

In effetti la causa principale della disarticolazione del sistema contrattuale è proprio costituita dalla frammentazione della rappresentanza datoriale.

È infatti la frammentazione degli interessi sul piano datoriale che, generando «microcosmi contrattuali», incide notevolmente anche sulla misurazione della maggiore rappresentatività sindacale comparata, modificando gli ambiti di misurazione della stessa.

Su tale aspetto appare dunque ineludibile affrontare la centrale questione dell'individuazione degli ambiti entro cui misurare la rappresentatività comparata, tracciando una netta linea di demarcazione dei diversi universi negoziali esistenti.

3. Criticità di un sistema “deregolato”

Come visto, il sistema delineato dall'art. 51 asseconda ed incentiva una crescente tendenza verso il decentramento contrattuale.

Tale sistema però, oltre che sul versante sindacale, finisce con l'incidere anche in modo lampante sulle organizzazioni datoriali.

Appare evidente come l'intensificazione della spinta al decentramento contrattuale possa produrre effetti disgreganti non solo sul lato sindacale ma anche, e forse ancora più, su quello datoriale.

E infatti, dal lato sindacale, come noto, lo spostamento del baricentro contrattuale dal centro alla periferia modifica innegabilmente l'assetto della rappresentanza sindacale, ma non elide le funzioni contrattuali delle organizzazioni sindacali. Diversamente, invece, dal lato datoriale, la contrattazione aziendale prefigura una contrattazione

¹⁰ M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, DLRI, 1998, 665.

¹¹ P. Tomassetti, *op.cit.*, 380.

autonoma da parte dei singoli datori di lavoro, senza alcuna rappresentanza contrattuale delle associazioni imprenditoriali.

Tale fenomeno comporta indubbiamente un indebolimento e un ridimensionamento dell'associazionismo datoriale.¹²

D'altronde, in un contesto di mercati globali e competitivi, sempre più spesso si registra la tendenza dell'impresa post-fordista a porsi come centro autoreferenziale, che avvia una contrattazione sganciata da ogni rapporto funzionale con quella a livello nazionale.

Parallelamente a tale fenomeno di decentramento contrattuale si affianca, inoltre, l'aumento considerevole del numero dei contratti nazionali di categoria.

Sembra infatti che numerosi imprenditori, piuttosto che ricorrere alla contrattazione collettiva aziendale, intendano ricercare «alternativi» sistemi di contrattazione, attraverso la creazione di nuove associazioni di «dichiarata» dimensione nazionale.¹³

L'elevato numero di Ccnl deriva difatti dalla frammentazione del sistema di rappresentanza datoriale e dalla mancanza di uniformità degli interessi datoriali.

Occorre ribadire, peraltro, che la partecipazione associativa da parte delle imprese costituisce una mera eventualità e l'adesione ad organismi associativi è pur sempre subordinata ad un più efficace perseguimento degli interessi imprenditoriali.

Del resto, come noto, l'associazionismo imprenditoriale si trova ad operare in un sistema non istituzionalizzato e volontario in cui emerge chiaramente l'eterogeneità degli interessi da rappresentare.

In tale contesto, si accentuano pertanto le dinamiche competitive tra le imprese e vengono in rilievo i particolarismi territoriali che accelerano notevolmente la destrutturazione dell'associazionismo datoriale.

Va da sé che la frammentazione che connota storicamente la rappresentanza delle organizzazioni datoriale sia dovuta anche in parte al “nanismo” imprenditoriale che caratterizza storicamente il tessuto produttivo italiano.

D'altronde, già da tempo autorevoli studiosi avevano duramente stigmatizzato la retorica della piccola e media impresa, ponendo l'accento sull'esigenza di favorire lo sviluppo delle imprese di maggiori dimensioni nel paese.¹⁴

¹² M. Vitaletti, *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, DLM, 2016, 353.

¹³ A. Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni datoriali*, DLRI, 2017, 5; Per una disamina accurata dell'incremento di contratti nazionali G. Olini, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, DLRI, 2016, 418.

¹⁴ Sul punto si vedano le caustiche e mordaci considerazioni espresse da M. De Cecco, *L'economia di Lucignolo*, Donzelli, 2000, 14 per il quale «...Troppo recente è l'eco delle voci di coloro che

Sul punto, occorre evidenziare come notoriamente una ampia fascia di imprese appare refrattaria all'ingresso del sindacato in azienda e non prende in alcun modo in considerazione l'eventualità di implementare un secondo livello di contrattazione.

Pertanto, come noto, si assiste ad un vistoso incremento della contrattazione collettiva nazionale nel tentativo di assicurare una certa "libertà di manovra" al fine di soddisfare le esigenze specifiche delle singole imprese.

Riprendendo quanto osservato in ordine alla frammentazione sul versante della rappresentanza datoriale, un profilo assai delicato concerne, dunque, la duplicazione dei sistemi contrattuali che comporta una espansione delle categorie contrattuali, nonché una sempre più frequente coesistenza di più contratti per una medesima categoria.

Tale aspetto assume indubbiamente rilevanza con riferimento all'art. 51, d.lgs. 81 del 2015.

Si noti infatti che sindacati rappresentativi in un determinato settore potrebbero firmare contratti con associazioni imprenditoriali tradizionali e firmare, al contempo, per lo stesso campo di applicazione, con altre associazioni datoriali.¹⁵

Tali pratiche, se diffuse, potrebbero alimentare le incertezze in ordine alla individuazione del contratto oggetto del rinvio nonché mettere in discussione la funzione genetica dei contratti di categoria di regolazione della concorrenza tra imprese.¹⁶

Non solo, l'aumento vertiginoso della contrattazione nazionale e delle associazioni datoriali firmatarie dei contratti di categoria finisce per incidere notevolmente anche sulla controparte sindacale.

Difatti, come è evidente, la creazione di nuovi ambiti contrattuali finisce per rendere più complessa la definizione del perimetro di misurazione della stessa rappresentatività sindacale.

Pertanto, in questo mutato scenario delle nostre relazioni industriali, affidare esclusivamente all'evanescente criterio della rappresentanza comparata sul versante sindacale la gestione del sistema contrattuale potrebbe non risultare una risposta appagante in assoluto.

inneggiavano al "piccolo è bello" perché non si debba ridere amaramente della loro insipienza e delle loro illusioni sulla eterna "terza via" degli italiani».

¹⁵ Si veda sul punto G. Olini, *op. cit.*, 429.

¹⁶ L. Bellardi, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, *DLRI*, 2016, 414.

4. Conclusioni: l'esigenza di un percorso condiviso ed un possibile intervento eteronomo

Dal quadro brevemente delineato, emerge chiaramente l'estrema frammentazione che caratterizza l'odierno sistema contrattuale.

Occorre domandarsi se la formula del sindacato comparativamente rappresentativo, così come riproposta dallo stesso art. 51 del d.lgs. 81 del 2015, abbia una reale capacità risolutiva rispetto ai problemi emergenti.

Il fenomeno dell'abnorme crescita del numero dei contratti collettivi nazionali è sintomatico della difficoltà da parte del sistema di contrastare efficacemente la dispersione contrattuale per mezzo della sola legislazione promozionale derivante dall'applicazione del contratto stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Tale fenomeno, oltre a determinare l'erosione della funzione anticoncorrenziale affidata alla contrattazione collettiva, minaccia di indebolire lo stesso ruolo delle parti sociali all'interno del sistema.

A ben vedere, tale fenomeno corruttivo potrebbe generare potenziali rischi di sgretolamento del sistema contrattuale e, in effetti, le parti sociali, con il recente accordo del 9 marzo 2018, sembrano prenderne atto.

A fronte di tali pericoli di disgregazione, l'accordo 9 marzo 2018 prevede una disciplina per certi versi innovativa rispetto al passato che mira ad approntare strumenti adeguati per fronteggiare tale crisi di sistema.

Sul punto, appare opportuno sottolineare come per la prima volta le parti invocino un possibile intervento legislativo al fine di assicurare una contrattazione collettiva esigibile e con efficacia generalizzata. In tale modo, gli attori sociali sembrano voler restituire «nuova linfa» all'art. 39 Cost. riconoscendo come indispensabile lo strumento legislativo al fine di restituire certezza al sistema delle relazioni industriali.¹⁷

Va tuttavia registrato come un tale intervento legislativo debba comunque coinvolgere le stesse parti sociali nella definizione delle regole in materia di contrattazione e rappresentanza.¹⁸

D'altronde, non sarebbe comunque concepibile un intervento invasivo e non rispettoso delle prerogative delle parti sociali da parte del legislatore.

¹⁷ Sul punto v. F. Liso, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo Cgil Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, *Boll. ADAPT*, 23 aprile 2018.

¹⁸ L'accordo ritiene utile che «si definisca un percorso condiviso anche con le altre associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione di rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale».

E tuttavia vale la pena osservare che, per quanto tale accordo possa costituire una spinta decisiva verso un ricompattamento del sistema contrattuale, affinché tale processo davvero cominci è necessaria una reale volontà degli attori sociali.

Già in passato parte della dottrina aveva sottolineato come la reale portata di tali accordi debba comunque essere verificata sul campo.¹⁹

Per quanto apprezzabile e opportuno possa essere tale intervento delle parti sociali, non può sfuggire la notevole complessità di rendere operativi meccanismi di verifica della rappresentatività datoriale.

A prescindere da un ipotetico intervento legislativo, predisporre strumenti affidabili al fine di selezionare i soggetti datoriali potrebbe rivelarsi un compito, non soltanto difficile, ma anche assai delicato.

Si tratta di affrontare la centrale questione della possibile individuazione di indici effettivamente “misurabili” per quanto concerne la rappresentatività.

Su tale aspetto, appare condivisibile l'assunto di fondo secondo cui criteri numerico-quantitativi possano certamente garantire una misurazione maggiormente oggettiva e verificabile in concreto.²⁰

E tuttavia è noto che, nella storia delle nostre relazioni industriali, nella valutazione della rappresentatività si sia sempre privilegiato un approccio “qualitativo” piuttosto che “quantitativo”.

D'altronde, anche per quanto concerne il versante sindacale, gli unici indici di rappresentatività rinvenibili nell'ordinamento, per quanto poco misurabili, sono costituiti da quelli storici-presuntivi, come testimonia lo stesso art. 19 Stat. lav.

Occorre rimarcare, però, come tali indici, seppure in astratto più rispettosi ed aderenti alla prassi che ha caratterizzato le nostre relazioni industriali, risultino difficilmente compatibile con un qualsiasi sistema di rilevazione legale.

Inoltre, come evidenziato in precedenza, l'associazionismo datoriale è connotata da una notevole eterogeneità degli interessi che rende ancora maggiormente complesso individuare idonei indicatori della rappresentatività datoriale.

Il percorso intrapreso dalle parti sociali è indubbiamente ambizioso ed è alto il rischio che l'accordo del 9 marzo del 2018 si traduca in una mera dichiarazione di intenti.

Tuttavia, accanto a tutti questi numerosi dubbi, non sfugge come la concretizzazione delle previsioni dell'accordo del 9 marzo 2018 permetterebbe di

¹⁹ M. Marazza, *Il Protocollo d'intesa del 31 maggio c'è ma la volontà delle parti?*, DRI, 2013, 621.

²⁰ Per una completa illustrazione delle possibili modalità di misurazione della rappresentatività datoriale v. V. Papa, *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, DLRI, 2017, 21; per spunti comparatistici sul punto v. M. Vitaletti, *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, DLRI, 2017, 49.

garantire ordine ad un sistema contrattuale “deregolato” come risulta essere quello tratteggiato dall’art. 51, d.lgs 81 del 2015.

L’art. 51 difatti ripropone il consueto criterio della rappresentatività comparata che, come noto, non è riuscito a contrastare efficacemente le pratiche di *dumping contrattuale*, mostrando tutti i limiti di un sistema regolato autonomamente dalle parti sociali.

Come autorevole dottrina ha notato, le regole del diritto comune hanno dimostrato la loro inadeguatezza nel disciplinare in fenomeno sindacale e, forse, hanno ormai esaurito la loro funzione.²¹

Una regolazione legislativa appare, pertanto, l’unico strumento adeguato per verificare l’effettiva rappresentatività delle organizzazioni datoriali e per ripristinare ordine nel sistema contrattuale.

È comunque evidente che un intervento legislativo possa svilupparsi solamente sulla scia e dietro l’impulso di una regolazione definita autonomamente dalle parti sociali che, in definitiva, devono rendersi promotrici di un profondo percorso di rinnovamento delle relazioni industriali.

²¹ M. Persiani, *Le vicende della rappresentanza e della rappresentatività sindacale tra legge e con tratto collettivo*, ADL, 2017, 534.

Bibliografia

- Alvino I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo*, Napoli, Jovene, 2017.
- Bellardi L., *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, p. 403.
- Biasi M., *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia in Il Testo Unico 10 gennaio 2014*, a cura di F. Carinci, Adapt University press, 2014.
- D'Antona M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *DLRI*, 1998, p. 665.
- De Cecco M., *L'economia di Lucignolo*, Roma, Donzelli, 2000.
- De Luca Tamajo R., *Incertezze e contraddizione del diritto sindacale italiano: è tempo di regolazione legislativa*, in *RIDL*, 2018, I, p. 273.
- Ferraro G., *Teorie e cronache del diritto sindacale e autorità del punto di vista giuridico*, in *ADL*, 2016, n. 1, p. 16.
- Forlivesi M., *La rappresentatività datoriale: funzioni modelli, indici di accertamento*, in *LD*, 2018, n. 3., p. 521.
- Gargiulo U., *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Padova, Cedam, 2017.
- Giugni G., *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2004.
- Lassandari A., *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni datoriali*, in *DLRI*, 2017, p. 1.
- Leccese V., *Il diritto sindacale al tempo della crisi, Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012, p. 479.
- Liso F., *Qualche erratica considerazione sul recente accordo Cgil Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, *Boll. ADAPT*, 23 aprile 2018.
- Mainardi S., *Le relazioni collettive nel «nuovo» diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate Studio A.I.D.La.S.S., Napoli 16-17 giugno 2016.
- Marazza M., *Il Protocollo d'intesa del 31 maggio c'è ma la volontà delle parti?*, in *DRI*, 2013, n. 3, p. 621.
- Olini G., *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, p. 417.
- Papa V., *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Torino, Giappichelli, 2017.
- Papa V., *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in *DLRI*, 2017, p. 21.
- Passalacqua P., *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art 51 d.lgs. 81 del 2015*, in *DLM*, 2016, n. 2, p. 275.
- Persiani M., *Le vicende della rappresentanza e della rappresentatività sindacale tra legge e contratto collettivo*, in *ADL*, 2017, n. 3, p. 531.
- Santoro-Passarelli G., *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *RTDPC*, 1976, p. 170.
- Tomassetti P., *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 367.
- Vitaletti M., *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *DLM*, 2016, n. 2, p. 352.
- Vitaletti M., *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, in *DLRI*, 2017, p. 49.
- Zoppoli L., *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 284/2015.