

Michele Faioli

**Prassi e teoria delle relazioni collettive
nelle imprese di minori dimensioni del Terziario:
la disarmonica identità di R.ETE. Imprese Italia**

Sommario: **1.** La posizione del tema per le PMI e dell'indagine in materia di relazioni collettive nel terziario. **2.** Due elementi strutturali da cui muovere l'analisi: la giurisprudenza sulla dissociazione di Federdistribuzione da Confcommercio. **3.** (*Segue*) ... la legge di stabilità 2016 e il *welfare* contrattuale per le PMI. **4.** L'accordo sulla rappresentanza Confcommercio del 2015. **5.** Quali sono le opzioni ulteriori. Cosa trarre per le relazioni industriali delle PMI dalla struttura di R.ETE. Imprese Italia. Un soggetto con aspirazioni di rappresentanza delle PMI. **6.** Quale legittimità di R.ETE. Imprese Italia nell'esercizio del diritto di negoziazione. Ipotesi teoriche e futuro. Dall'auto-determinazione alla legge sulla rappresentanza.

1. La posizione del tema per le PMI e dell'indagine in materia di relazioni collettive nel terziario

La giurisprudenza recente e l'accordo sulla rappresentanza di Confcommercio hanno tradotto in termini problematici alcune vicende che si ritenevano, almeno sino a qualche tempo fa, prive di vere criticità.

La prospettiva di questo saggio è connessa a una visione teorica sul futuro delle relazioni collettive nel settore del terziario. L'analisi da cui muoviamo è del tutto fattuale. Essa indaga i temi dell'efficacia del contratto collettivo del terziario nell'ambito di una "dissociazione" della federazione che raccoglie la grande distribuzione organizzata (Federdistribuzione) e di Confesercenti dal contratto collettivo nazionale, stipulato da Confcommercio nella primavera del 2015 con le tre organizzazioni di settore (Filcams-Cgil, Fisascat - Cisl, UilTucs). L'analisi riguarda la giurisprudenza recente che ha gestito quei fenomeni di dissociazione, con riferimento specifico agli effetti che ricadono sui diritti di natura retributiva dei lavoratori. In particolare, in-

crementi retributivi nel rinnovo del 2015 e prestazioni di bilateralità sono ritenuti, a seconda della giurisprudenza studiata, vincolanti o meno per i datori di lavoro che aderiscono a Federdistribuzione o a Confesercenti. In queste vicende si inserisce anche il recente accordo sulla rappresentanza firmato da Confcommercio. Tale accordo è volto a creare uno schema equipollente agli accordi 2011-2014 sulla rappresentanza. Ci sono, tuttavia, una serie di problemi da indagare che riguardano la capacità rappresentativa di Confcommercio nel settore del terziario.

L'ipotesi teorica che si vuole prospettare mira a disporre un quadro di elementi da cui poter trarre un ruolo sindacale unitario per R.ETE. Imprese Italia. In questo senso R.ETE. Imprese Italia, nella visione teorica qui proposta, potrebbe aver titolo per una contrattazione collettiva c.d. unica, volta a stabilire norme dirette ad affermare il principio di competenza esclusiva delle associazioni che a essa aderiscono (Casartigiani, CNA, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti).

Di qui deriverebbe anche un sistema stabile di mutuo riconoscimento a cui seguirebbero norme di riserva di competenza contrattuale, norme sul dissenso e sulle maggioranze vincolanti, norme su un corretto decentramento contrattuale: lo scopo sarebbe fissare in via unitaria norme di organizzazione per lo svolgimento di procedimenti intersindacali nel settore del terziario e in tutti i settori riferiti alla contrattazione collettiva nazionale delle cinque organizzazioni istitutive di R.ETE. Imprese Italia.

Il saggio è composto di sei paragrafi, di cui i primi quattro sono volti all'analisi dei problemi, cogliendo nella giurisprudenza, nella legge di stabilità 2016 e nelle relazioni sindacali recenti spunti per inquadrare la complessità del sistema della rappresentanza delle PMI nel terziario e, in generale, nei settori in cui le associazioni aderenti a R.ETE. Imprese Italia operano. Nel quinto e nel sesto paragrafo si delinea la proposta teorica sul ruolo sindacale di R.ETE. Imprese Italia. Proposta che ovviamente è destinata a scontrarsi con la tradizionale anomia del sistema sindacale italiano.

2. Due elementi strutturali da cui muovere l'analisi: la giurisprudenza sulla dissociazione di Federdistribuzione da Confcommercio

Ci sono almeno due elementi del sistema italiano da cui deve muovere l'analisi. Da una parte, la giurisprudenza che valuta i fenomeni di dissocia-

zione dal contratto collettivo nazionale, operato da federazioni *vs.* confederazioni imprenditoriali (nel nostro caso Federdistribuzione si dissocia da Confcommercio). Dall'altra vi è la legge che impone all'articolazione aziendale o territoriale, sulla spinta della premialità e della produttività, di definire assetti e discipline a livello decentrato.

Sono questi due elementi strutturali del nostro sistema che caratterizzano, con tonalità diverse, la "normale" vicenda delle relazioni collettive di molti settori produttivi. Non sono più annoverabili, per essere più chiari, tra le casuali eccezioni di un sistema sindacale complesso: quegli elementi sono strategie deliberatamente poste in essere per dare risposte alla crisi che l'economia globale subisce e in cui la competizione dei datori di lavoro si attua.

Sulla dinamica giurisprudenziale si deve fare un quadro sintetico di introduzione. Nel mese di marzo 2015 Confcommercio ha rinnovato, separatamente da Confesercenti, il ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi - TDS, con le tre organizzazioni sindacali di riferimento (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UilTucs). Questo rinnovo del ccnl TDS ricostituisce una certa unità negoziale al tavolo tra Confcommercio e le tre organizzazioni sindacali, tenendo presente che nel 2011 Filcams-Cgil, anche per i fatti che attenevano alla mancata adozione dell'accordo quadro del 2009 da parte di Cgil, non aveva sottoscritto il ccnl TDS. Allo stesso tempo questo rinnovo pone una serie di questioni di efficacia soggettiva del ccnl TDS del 2015. Confesercenti, al momento (i.e. gennaio/febbraio 2016), non ha sottoscritto il ccnl TDS del 2015, con le conseguenze note per i datori di lavori che, aderendo a Confesercenti, sebbene vi sia il ccnl TDS 2015, restano vincolati al ccnl TDS 2011. Il che determina una coesistenza, in termini certamente concorrenziali, dato l'incremento delle tariffe salariali con il rinnovo recente (circa 85 euro), tra il ccnl TDS 2015 e quello del 2011, il quale è in regime di ultrattività e *sub* fase di ulteriore negoziazione tra Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UilTucs. Il ccnl TDS 2011 fu sottoscritto, per parte datoriale, da Confcommercio, e successivamente da Confesercenti, nonché, dall'altra parte, da Fisascat-Cisl e UilTucs, ma non da Filcams-Cgil¹. Il quadro si complica

¹ Sul tema si v. BAVARO, *Accordi separati ed enti bilaterali*, in *RGL*, 2010, I, pp. 109-124. In giurisprudenza si v. Trib. Monza 6 ottobre 2009 che afferma la coesistenza di due contratti nazionali qualora il contratto collettivo non sia stato sottoscritto da tutte le parti di quello precedente, che resta ultrattivo, nonché i noti casi Fiom-Cgil su cui si v. ZOPPOLI L., *Pluralità di contratti collettivi nazionali, condotta antisindacale e trattamenti discriminatori*, in *RIDL*, 2011, II, pp. 709-716, il quale si domanda "Se il sistema di contrattazione si sviluppa su una pluralità di con-

ulteriormente se si osserva che Federdistribuzione si è dissociata da Confindustria nel 2011 e dal relativo sistema contrattuale nel 2013. Alcuni datori di lavoro della grande distribuzione organizzata applicano il ccnl TDS 2011 mentre altri lo applicano solo in parte, essendosi svincolati dalle norme (e dai relativi costi) connesse a enti e fondi bilaterali. Federdistribuzione non intende sottoscrivere il ccnl TDS 2015. Dal 2015 l'assetto di rappresentanza dei lavoratori è unitario, l'assetto datoriale si appoggia, invece, su contrattazione collettiva separata e concorrenziale.

Ora, alla luce di tali vicende, la giurisprudenza che si è inizialmente sviluppata su queste tematiche è interessante perché tratta gli aspetti che attingono alla efficacia delle clausole istitutive della bilateralità ed all'estensione dei relativi obblighi contributivi nonché del regime di prestazioni di welfare contrattuale². In seconda battuta, la giurisprudenza, e in particolare il Tribunale di Milano, con sentenza del 18 dicembre 2015, ha chiarito alcuni punti determinanti per comprendere dove sono le relazioni sindacali nel settore del terziario: “la Federdistribuzione, alla quale aderirebbe il datore di lavoro [nel caso specifico La Rinascente, *nda*], sarebbe uscita dalla Confindustria il 22 dicembre del 2011 ed avrebbe dato disdetta del ccnl Terziario Distribuzione e Servizi con la lettera del 25/1/13. Successivamente, la Federdistribuzione sarebbe stata, così, l'unico interlocutore nei confronti delle organizzazioni sindacali e, in generale, per le imprese della distribuzione

tratti nazionali (che peraltro può assumere una molteplicità di varianti qui impossibili da prendere compiutamente in esame), perché il singolo datore di lavoro dovrebbe essere tacciato di condotta antisindacale per il solo fatto che applica un contratto nazionale stipulato legittimamente con alcuni sindacati e non con altri? Quel comportamento, in linea di massima, non è né discriminatorio né antisindacale; e la cosa non cambia se lo si guarda sotto il profilo soggettivo o sotto quello oggettivo”.

² Per ciò che consta, si tratta prevalentemente di ricorsi *ex art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300*, proposti da UilTucs avverso datori di lavoro aderenti a Federdistribuzione. La UilTucs conviene in giudizio l'azienda, lamentando l'avvenuta disdetta ad opera della Federdistribuzione (a seguito del recesso da Confindustria) del ccnl TDS (firmato da Confindustria, Fisacat-Cisl e UilTucs ed applicato dalla convenuta sino al 31 dicembre 2013) e la conseguente condotta antisindacale dell'azienda, aderente a Federdistribuzione. Secondo l'impostazione di UilTucs, Federdistribuzione avrebbe violato i principi di libertà sindacale, cessando di applicare il vigente ccnl TDS e adottando un sistema bilaterale di assistenza integrativa (i.e. Previassll) che è sostitutivo di quello creato mediante il ccnl TDS (Fondo Est e Qu.Ass). I giudici del lavoro hanno rigettato i ricorsi UilTucs, ritenendo “facoltativa” l'obbligazione contributiva a favore della bilateralità fissata dal ccnl TDS. Tra i provvedimenti più interessanti si v. Trib. Torino 3 ottobre 2014; Trib. Milano 25 settembre 2014; Trib. Milano 24 aprile 2014.

moderna, anche con riferimento alla posizione dell'opponente" nonché "per i sindacati dei lavoratori era mutato, con tali atti, l'interlocutore con riferimento alle aziende della GDO [grande distribuzione organizzata, *nda*] associate alla Federdistribuzione (come LA RINASCENTE SPA) che, per l'appunto, avevano conferito il potere di rappresentanza a quest'ultima e non più alla Confcommercio. È chiaro come, in relazione alla scadenza del 31/12/13 del ccnl, con tale missiva, la Federdistribuzione abbia inteso dare comunicazione, con abbondante anticipo (sin dal 25/1/13), ai sindacati del mutamento di interlocutore e di come questo non intendesse rinnovare il ccnl TDS, escludendo, così, ogni eventuale dubbio circa un comportamento concludente di adesione allo stesso. Dispone, infatti, l'art. 244 del ccnl che il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.". Il Tribunale di Milano chiude il ragionamento sul rigetto del ricorso, sottolineando che i sindacati, avrebbero dovuto, a tal punto, trattare con un nuovo soggetto, e cioè Federdistribuzione. Il giudice del lavoro ritiene che non esistono altre modalità che Federdistribuzione avrebbe dovuto seguire per informare che, dopo la scadenza, non avrebbe aderito al ccnl TDS. E ciò, leggendo la sentenza, si giustifica per il fatto che non si può "imporre alle società aderenti alla stessa, tra le quali LA RINASCENTE SPA, di mantenere il potere di rappresentanza in capo alla Confcommercio (alla quale sarebbe, dunque, rimessa ogni valutazione, anche con riferimento alla disdetta), con violazione, però, a tal punto, del principio di libertà di adesione sindacale di cui all'articolo 39 Cost.". Per il giudice di Milano non ci sarebbero problemi di comparazione tra ccnl 2011 e ccnl 2015 rispetto al principio dell'art. 36 Cost.: entrambi i contratti collettivi sono in linea con il principio costituzionale della sufficienza e della proporzionalità. Ed è questo il punto di svolta sulla legittimità della dissociazione di qualunque federazione rispetto alla confederazione che prosegue nel negoziato di un contratto collettivo. È, dunque, questa una forma di decentramento che diviene incontrollabile.

Ovviamente tale giurisprudenza potrebbe essere richiamata anche in altri ambiti del terziario, in cui altre federazioni di Confcommercio e Confeferenti operano. Insomma, tutto ciò non è un caso isolato. Esemplicativamente si osservi il sistema delle agenzie assicurative in gestione libera, nel quale si è verificato un fenomeno altrettanto interessante. Da una parte, alcune aggregazioni imprenditoriali (FNA, ANAPA e UNAPASS) hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale con Fisac-Cgil, Fiba-Cisl e Uilca

nel novembre 2014, e dall'altra l'organizzazione imprenditoriale più rappresentativa del settore (SNA) ha avviato le negoziazioni con Fesica/FisalsConfisal, giungendo a un ccnl, significativamente meno oneroso, nel medesimo periodo, per ambiti di applicazione totalmente coincidenti³. In questo quadro le quattro organizzazioni imprenditoriali (FNA, ANAPA, UNAPASS e SNA) si stanno ricollocando nei (o dissociando dai) sistemi contrattuali e istituzionali di Confcommercio e Confesercenti, con riflessi sulla bilateralità e sui relativi obblighi di adempimento contributivo. Il medesimo discorso potrebbe essere aperto per il settore della panificazione. Invece, guardando a esperienze positive del terziario, in linea opposta, nel campo della previdenza complementare, ci sono stati passaggi contrattuali del 2010, quando si decise di far confluire nel medesimo fondo, istituito per parte datoriale da Confcommercio, le forme pensionistiche riferibili a alcuni fondi pensione, istituiti da Confesercenti e associazioni del settore dell'artigianato, non più in linea con i limiti di adesione fissati da Covip⁴. Il che avvenne in questo medesimo ambito delle relazioni sindacali italiane (e cioè quello delle PMI), con accordi sindacali che gestiscono il trasferimento delle posizioni previdenziali.

In altri paesi europei i problemi di dissociazione datoriale o di federazioni da confederazioni sono a oggi ancora aperti. Si potrebbero osservare alcuni elementi dell'ordinamento francese e dell'ordinamento tedesco⁵. Esi-

³ Sul punto si v. anche la recente nota del Ministero del Lavoro n. 32/0005623/MA001.A002 del 24 marzo 2015, mediante la quale si invitano le DTL a vigilare, nel settore delle agenzie assicurative in gestione libera, in ordine al contratto applicato al fine di garantire il pieno rispetto sia della disciplina in materia di regolarità contributiva e assicurativa che della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

⁴ Nel settembre del 2010 verso il fondo pensione Fon.Te, riferibile a Confcommercio, per indicazione specifica di accordo sindacale, sono state fatte confluire le forme pensionistiche di Confesercenti (Fondo pensione Marco Polo) e degli artigiani (ArtiFond).

⁵ Mi limito a rinviare a studi molto recenti. Sul caso francese si v. MINOLFI, *Come cambia il sistema francese di relazioni industriali: prospettive e prerogative della contrattazione aziendale*, in questa Rivista, 2015, pp. 89-113; PESKINE, *Il contratto collettivo aziendale al centro del riordino del sistema delle fonti in Francia*, in *DLRI*, 2015, pp. 315-330; sul caso tedesco si v. BORZAGA, *Il decentramento "controllato" della contrattazione collettiva nella repubblica federale tedesca come antidoto alla crisi economica: realtà o mito?*, in *DLRI*, 2015, pp. 275-293. Sia anche consentito richiamare il mio studio comparativo sui sistemi della Francia e della Germania, FAIOLI, *Oltre la continuità. La contrattazione collettiva decentrata*, in *RIDL*, 2012, I, pp. 481-519. Per la Germania, più recentemente, e in particolare sull'*OT Status*, cioè la dissociazione del datore dall'organizzazione imprenditoriale, si v. FAIOLI, HAIPETER, *Germania, relazioni industriali e condizioni di (quasi) successo. Spunti comparativi sulle strutture delle organizzazioni e della contrattazione collettiva. Il caso studio del settore energia*, in

stono risposte, forse più efficaci, rispetto alla fuga del datore di lavoro dal contratto collettivo. Ci sono elementi e prassi, che incidendo sul decentramento contrattuale, rispondono al problema della dissociazione dall'organizzazione imprenditoriale⁶. Con particolare riferimento al caso francese, l'art. L. 2151-1 del codice del lavoro, modificato con l. 5 marzo 2014, n. 288, ha fissato i criteri per la rappresentanza delle organizzazioni imprenditoriali “*au niveau national et interprofessionnel*”. Ciò è stato introdotto nell'ordinamento francese per permettere alle organizzazioni rappresentative alcune agibilità finanziarie, nell'ambito delle istituzioni paritetiche⁷. Tra i criteri di rappresentatività, oltre alla trasparenza dei bilanci, diffusione territoriale e alla conformazione ai principi costituzionali repubblicani, vi sarà, a partire dal 2017, la misurazione quadriennale, per settore industriale, della rappresentatività, con una soglia minima di accesso dell'8%.

3. (Segue) ... la legge di stabilità 2016 e il welfare contrattuale per le PMI

Passiamo a questo punto alla legge e alla spinta sulla contrattazione decentrata che premia la produttività. Osserviamo, in particolare, la legge di stabilità 2016 (l. 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, co. 182-190), la quale, da un punto

CARRIERI, NEROZZI, TREU, *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, il Mulino, 2015, pp. 193 ss.

⁶ Una disamina comparativa muove necessariamente dall'analisi sul decentramento contrattuale e sulla disarticolazione del sistema italiano. Si segnalano, a tal proposito, alcuni studi sul quadro complessivo delle criticità che il diritto sindacale italiano sta affrontando in questa fase di crisi economica: ZOPPOLI L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, in *RGL*, 2015, I, pp. 29-48; ID., *Sindacati e contrattazione collettiva: vecchi stereotipi o preziosi ingranaggi delle moderne democrazie?*, in *LD*, 2015, pp. 414-435. Si v. anche PIZZOFERRATO, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2015, pp. 411-453.

⁷ Per il sistema francese “*La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants: Le respect des valeurs républicaines; L'indépendance; La transparence financière; Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts; L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience; L'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation, en application du 3° des articles L. 2152-1 ou L. 2152-4*” (art. L. 2151-1 del codice del lavoro). La riforma del 2014 e del 2015 è posta, simbolicamente, nella revisione del sistema di finanziamento della bilateralità e dei fondi paritetici per assistenza/previdenza privata (si v. Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – art. 31 e Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 – art. 23). Si v. per una prima analisi ANTONMATTEI, *La représentativité patronale: première lecture d'une réforme attendue*, in *DS*, 2014, pp. 233-238.

di vista strategico-politico, ha collegato la produttività al *welfare* aziendale, passando per una riforma parziale del t.u.i.r. (d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917). La finalità del legislatore è evidentemente quella di promuovere il *welfare* aziendale e, contestualmente, quella contrattazione collettiva decentrata che regoli il *welfare* aziendale. Per i giuristi del lavoro non è una novità: sgravi di produttività, con meccanismi, più o meno innovativi, accelerano o supportano il perfezionamento di contratti collettivi aziendali/territoriali che fissano alcuni schemi assistenziali o prestazioni che favoriscono il benessere individuale e/o del nucleo familiare del lavoratore. Il premio di produttività, secondo una certa tempistica e per volontà del lavoratore, può essere convertito in tali schemi assistenziali o prestazioni. Si noti, però, che con la legge di stabilità 2016 si premia in modo significativo tale volontà di conversione (si v. l'art. 1, co. 189 che stabilisce che “il limite di cui al co. 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al co. 188”). Il punto nevralgico di questa disciplina è quello che attiene al c.d. coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro per accedere all'ulteriore sconto fiscale. Nelle PMI la contrattazione aziendale con Rsa/Rsu è un fenomeno abbastanza marginale. È probabile che il legislatore nella nozione di “paritetico” inserisca anche alcune modalità arbitrali/conciliative svolte in sedi pubbliche (Ministero del Lavoro, DTL, Commissioni di certificazione) per evitare che PMI con meno di 15 dipendenti non accedano all'incentivo. “Pariteticità” rinvia, almeno per le PMI, anche all'esperienza degli enti bilaterali. La risposta su queste ipotesi muove dalla nozione di contrattazione collettiva decentrata, aziendale o territoriale, e da quella di soggetti qualificati, anche per rappresentatività, a perfezionare tale contrattazione. La legge di stabilità 2016 rinvia al *Jobs Act* e, in particolare, alla norma che nel d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 indica una via interpretativa: l'art. 1, co. 187 stabilisce che “ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai co. da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai co. 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81”. La formula dell'art. 51 appena citato ci fa comprendere che siamo al punto di partenza (“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”).

Ma allora il problema è capire come il sindacato e le organizzazioni imprenditoriali delle PMI intendano presidiare l'ambito di contrattazione decentrata, o ancora come intendano gestire le fughe delle federazioni dal contratto collettivo nazionale e se la regolazione *ex lege* sulla rappresentatività sia forse ora più urgente. Di qui l'idea che la norma della legge di stabilità 2016 spinge verso nuove relazioni industriali per le PMI, e – nel nostro caso – per le PMI del terziario o dei settori riferibili a R.ETE. Imprese Italia.

4. *L'accordo sulla rappresentanza Confcommercio del 2015*

È da questa complessa dinamica che muove l'analisi sull'accordo interconfederale del 26 novembre 2015, perfezionato tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil, il quale rientra nell'alveo dei protocolli sindacali che hanno una matrice comune nell'accordo interconfederale del 28 giugno/21 settembre 2011⁸.

Quell'accordo probabilmente non è sufficiente a dirimere le questioni che abbiamo riportato sopra. Osserviamo, prima, i principi dell'accordo e, poi, se ne metteranno in evidenza le criticità.

⁸ L'accordo interconfederale del giugno/settembre 2011 è certamente l'inizio di una nuova fase delle relazioni industriali in Italia. Il 31 maggio 2013, mediante la sottoscrizione del protocollo d'intesa tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei ccnl, si è proceduto nel percorso di individuazione, almeno di primo dettaglio, della definizione dei principi sulla rappresentatività nell'ambito dell'azione di contrattazione collettiva. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, in questa direzione, ha l'ambizione di completare, mettere a sistema le regole nonché fissare sanzioni per eventuali violazioni. Quasi contestualmente, dato tale inizio cronologico, si è determinato un meccanismo di estensione della regolazione del 2013 mediante protocolli di intesa rispettivamente con Ugl (6 giugno 2013), Cisl (18 giugno 2013), Confasal (4 luglio 2013) nonché Confservizi/Cgil, Cisl e Uil (1 agosto 2013). È, invece, una regolazione ad applicazione armonizzata dell'accordo interconfederale del giugno/settembre 2011, applicata mediante successiva sottoscrizione di accordi a contenuto pressoché simile, anche quella riferibile al settore delle PMI Confapi (accordo interconfederale fra Confapi/Cgil, Cisl e Uil in materia di rappresentanza del 20 aprile 2012), al settore dei servizi pubblici locali (accordo interconfederale tra Confservizi e Cgil, Cisl e Uil del 21 dicembre 2011 con il connesso Protocollo di intesa tra le medesime parti del 1° agosto 2013) e al settore cooperativo (accordo interconfederale del 18 settembre 2013 intervenuto tra Agci, Confcooperative e Legacoop, da un lato, e dall'altro Cgil, Cisl e Uil). Figurativamente si è di fronte a due rette, ordinate all'origine, nel punto di intersezione (accordo interconfederale del giugno/settembre 2011), che creano due assi tendenti all'infinito, da una parte i modelli assimilabili/armonizzati all'accordo del 2011 e dall'altra i protocolli attuativi dei principi generali definiti dall'accordo del 2011.

Tra i principi indicati nell'accordo Confcommercio 2015 si possono qui annoverare il principio maggioritario nel sistema intersindacale e il principio maggioritario deliberativo (misurazione del consenso su ciò che viene deliberato), i limiti all'autodeterminazione della categoria contrattuale imposti alla contrattazione collettiva nazionale, con il trasferimento della relativa competenza all'accordo interconfederale, la dinamicità delle clausole di rinvio al contratto collettivo nell'ambito del contratto individuale di lavoro. La funzione assegnata alla contrattazione collettiva nazionale di garanzia della "certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale". Si riprende, in modo sintetico, la formulazione già introdotta con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 il quale indica altresì il sovra-ordinamento gerarchico del contratto nazionale sul contratto decentrato (aziendale o territoriale), l'attribuzione delle materie connesse a informazione e consultazione, organismi paritetici e enti bilaterali, le materie della contrattazione decentrata e le tempistiche. Ci sono alcuni elementi, seguendo precedenti analisi in materia, di cui tener conto nell'accordo Confcommercio del 2015. La contrattazione collettiva decentrata si esercita nelle "materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge". Si fissa il sovra-ordinamento gerarchico del contratto nazionale rispetto al contratto decentrato. Si potrà altresì ricomprendere nella nozione di contrattazione collettiva decentrata la contrattazione collettiva "territoriale". Viene fissato un requisito minimo di rappresentatività nella categoria (5%) di cui i sindacati debbono disporre per poter negoziare il contratto collettivo nazionale. Confcommercio, avendo stipulato l'accordo del 2015, si obbliga a non trattare con sindacati privi di tale requisito minimo di rappresentatività. La rappresentatività è certificata e deriva dalla combinazione del dato associativo, con il dato elettorale⁹ e elementi "spuri". La soglia del 5% è, infatti, misurata sulla base delle deleghe per le trattenute dei contributi e sul consenso ottenuti,

⁹ Sul punto, osservando il sistema confindustriale, si tenga presente che il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014 specifica che il sistema di ricognizione dei dati associativi opererà mediante una convenzione con l'Inps e l'integrazione dei flussi informativi Uniemens, redatti per ogni azienda, con indicazione di due indici (uno per il sindacato nazionale di categoria, l'altro per il ccnl applicato). Il dato associativo sarà confrontato con il dato elettivo. Il dato elettivo deriverà dal consenso espresso nelle elezioni delle Rsu, tenendo presente che la rilevazione degli iscritti e delle percentuali di voto riguarderà esclusivamente le aziende con più di 15 lavoratori. Qui vi è una specie di menomazione nella rilevazione numerica.

per voti espressi per l'elezione delle Rsu, a cui si aggiungono i c.d. elementi spuri, e cioè sia il numero delle vertenze individuali e collettive (Cig, Cigs, conciliazioni, etc.) che il numero delle pratiche per la disoccupazione. Il requisito minimo di rappresentatività certificata, che si assume essere l'idoneità alla rappresentazione della base e delle relative aspirazioni/visioni, definita mediante dati/criteri ritenuti significativi, determina l'affermazione del principio maggioritario. Il contratto collettivo della maggioranza consenziente delle organizzazioni sindacali si impone, dunque, alla minoranza dissenziente delle organizzazioni sindacali. Per il contratto collettivo aziendale, al contrario, si preordina una verifica volta a assegnare a esso una efficacia generale per "tutto il personale in forza e per tutti i sindacati firmatari": qualora i lavoratori dissentano per non assoggettarsi al contratto aziendale, o qualora i lavoratori non siano stati rappresentati nella negoziazione, o ancora qualora i lavoratori siano stati mal rappresentati, il contratto collettivo aziendale è esigibile secondo l'accordo del 2015. Ciò si verifica se il contratto collettivo aziendale sia stato approvato dalla maggioranza dei componenti delle Rsu (la quale ha una competenza prevalente nella contrattazione aziendale), o, in mancanza di Rsu, qualora esso sia stato approvato dalle Rsa costituite nell'ambito di organizzazioni sindacali che in azienda abbiano il maggior numero di iscritti/deleghe ("L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti"). Con specifico riferimento alla contrattazione territoriale, si introduce la regola secondo cui il contratto è esigibile qualora esso sia stato approvato dalle organizzazioni sindacali territoriali che complessivamente abbiano il maggior numero di iscritti/deleghe. In ogni caso il contratto territoriale sarà soggetto alla consultazione certificata dei lavoratori, con necessità di approvazione a maggioranza semplice. I contratti collettivi decentrati possono introdurre clausole di deroga o di apertura. Vi sono, come è noto, due schemi regolamentativi. Il primo attiene alla possibilità di adattamento della dinamica contrattuale aziendale rispetto ai contesti produttivi, che possono essere positivi o negativi. Il che nei limiti e nelle procedure del contratto nazionale, con efficacia generale se sono rispettate gli assetti di cui al terzo corollario. Il secondo schema è riferito a situazioni transitorie e/o all'assenza di un coordinamento contrattuale mediante delega derivante dal livello nazionale. In questo caso è richiesta, ai fini dell'efficacia generale, l'intesa necessaria tra Rsu/Rsa (data la conformità al terzo corollario) e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti. La deroga potrà concernere esclusivamente gli istituti relativi a prestazione lavorativa,

orario, organizzazione. Da ultimo si noti che tregue e forme di raffreddamento del conflitto sono regolate dall'accordo del 2015. Le clausole di tregua seguono l'impostazione degli accordi Confindustria. Esse non sono assolute e non determinano responsabilità individuali.

Ci sono alcune criticità nell'accordo Confcommercio del 2015. L'accordo non impone (e mai potrebbe imporre) ai datori di lavoro di applicare il modello di misurazione descritto sopra: probabilmente ci sarà, osservando gli accordi Confindustria, un limitato numero di datori di lavoro che si racconteranno con l'INPS per permettere l'attuazione di tale modello. E qualora si riuscisse a rendere concreto il modello, si dovrebbe pensare alle complicazioni che esistono nelle PMI per verificare il corretto adempimento delle procedure di elezione: la frastagliata realtà aziendale, le piccole dimensioni, la polverizzazione sul territorio sono elementi che non si combinano con modelli strutturati sulle dinamiche delle grandi aziende (chi controlla le elezioni? E come/dove si possono controllare?). L'accordo 2015, inoltre, non definisce il campo di applicazione: ciò significa determinare un effetto illimitato di estensione dell'ambito soggettivo dell'accordo 2015 e della contrattazione collettiva nazionale a esso vincolabile, anche in concorrenza con settori assoggettati agli accordi e protocolli Confindustria del 2011-2014¹⁰. Quell'effetto illimitato sarebbe determinato esclusivamente dalla capacità di Confcommercio di firmare contrattazione nazionale in settori produttivi oggi non ancora *sub* propria competenza. Misurare la rappresentatività significa scegliere una formula di calcolo mediante cui pervenire a percentuali utili per definire la titolarità nella negoziazione e l'efficacia del contratto collettivo. La rappresentatività, secondo l'accordo 2015, sarà calcolata nella formula matematica su un certo denominatore, e cioè sarà calcolata in relazione "all'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza". Tale definizione pone alcuni problemi con riferimento alla comprensione della nozione di categoria come effetto della contrattazione collettiva, e non come presupposto, ai fini del auto-determinazione, e mai della pre-determinazione, della categoria stessa. Sulla c.d. esigibilità del contratto collettivo si noti che la conclusione a maggioranza dei contratti ne

¹⁰ Non si deve escludere, in questa prospettiva, altresì la possibile concorrenza tra Confcommercio e il sistema dell'artigianato e/o della cooperazione. Non avendo fissato il perimetro di applicazione nell'accordo 2015, se non con un mero richiamo alla contrattazione collettiva firmata (che è l'effetto, non il presupposto di una dinamica di questo tipo), Confcommercio si pone in una logica di indiretta competizione con tutte le organizzazioni datoriali.

rafforza l'autorevolezza e l'esigibilità, ma solo fra le parti stipulanti. Inoltre il paragrafo a pagina 2 ("Nuove adesioni") si basa su un presupposto di vincolo generalizzato dell'accordo 2015. Il sistema introdotto dall'accordo 2015 si pone in una logica di "predominio" su ogni altro schema di relazioni sindacali, non ancora a oggi regolamentato, creando un modello di riconoscimento discrezionale, esercitato da Confcommercio, che potrà porre veti su intese ulteriori. Paradossalmente, tale clausola, mutuata dall'insegnamento teorico del mutuo riconoscimento tra parte datoriale e parte sindacale, ha in sé il limite di escludere, potenzialmente, altri soggetti datoriali dalla stipulazione di accordi/protocolli di tal genere. Pare di essere di fronte a una clausola *ad excludendum alios*.

5. *Quali sono le opzioni ulteriori. Cosa trarre per le relazioni industriali delle PMI dalla struttura di R.ETE. Imprese Italia. Un soggetto con aspirazioni di rappresentanza delle PMI*

In questo contesto complesso si deve valutare se nuove forme di associazionismo imprenditoriale, intese nel senso di organizzazione o struttura coalizzata tra organizzazioni imprenditoriali, possano dare risposte più concrete al bisogno di rappresentanza delle PMI. R.ETE. Imprese Italia (RETE)¹¹, in tale prospettiva, potrebbe avere un ruolo nelle relazioni intersindacali italiane, in termini di organizzazione o struttura coalizzata tra organizzazioni imprenditoriali, con riferimento alla dinamica in cui operano le imprese aderenti alle cinque organizzazioni datoriali istitutive di RETE (*i.e.* Casartigiani, CNA, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti).

È noto che le modalità di azione delle organizzazioni imprenditoriali a livello europeo siano riferite a un sistema di relazioni industriali che tende a una più incisiva de-istituzionalizzazione, dando risposte più o meno efficaci alla fuga dal contratto collettivo, nonché a una contrattazione collettiva che

¹¹ Per una analisi di rilievo socio-economico del fenomeno si v. il libro di FELTRIN, ZAN, *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carocci, 2015, ricco di informazioni e dettagli su ciascuna delle cinque organizzazioni. Ma si v. anche ZAN, *Segnali di novità nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali in Italia*, in QRS, 2011, pp. 47-66; FELTRIN, *Rappresentatività e rappresentanza delle associazioni datoriali: dati, sfide, problemi*, in QRS, 2011, pp. 67-89; MATTINA, *Sfide e prospettive per le organizzazioni imprenditoriali in Italia*, in QRS, 2011, pp. 91-115; LEONARDI S., *Fusioni organizzative e associazionismo datoriale: quali riflessi sul sistema contrattuale*, in QRS, 2011, pp. 125-143.

si muove verso forme di decentramento. Nei sistemi tradizionali di relazioni industriali le organizzazioni imprenditoriali seguono modelli coordinati di azione. Per questa ragione la contrattazione collettiva, impostata a livello nazionale, raggiunge nella definizione delle condizioni di lavoro il momento di massima standardizzazione (o armonizzazione) secondo le logiche di contrasto alla concorrenza tra datori di lavoro. Il punto più delicato, almeno in questa prospettiva, resta il coinvolgimento delle organizzazioni imprenditoriali nella fissazione del salario a livello nazionale¹². Tutto ciò, per gli studiosi di relazioni industriali, non facilita la spiegazione dell'obiettivo di ri-concettualizzare le funzioni e la struttura delle organizzazioni imprenditoriali. Ri-concettualizzare significa andare oltre la triade di ragioni della formazione delle organizzazioni imprenditoriali (1. bilanciamento del potere delle organizzazioni dei lavoratori, 2. attività lobbistica e di influenza politica per determinare l'applicazione di regimi giuslavoristici più flessibili, 3. gestione tra imprenditori delle forme improprie di concorrenza direttamente incidenti sul costo del lavoro in funzione di cartello). Qui si vede immediatamente la forza aggregante negli interessi in comune tra imprenditori, anche se si noterà che interessi diversi, spesso anche divergenti, tra imprenditori siano diventati spazi per re-inventare (o inventare) organizzazioni imprenditoriali¹³. Le organizzazioni dei datori di lavoro, in origine venute a costituirsi secondo una logica di sindacalismo di risposta, hanno sviluppato nel tempo una struttura che è da intendersi peculiare per la propria innegabile destinazione a ottenere vantaggi che sono in via di principio contrapposti a quelli delle organizzazioni dei lavoratori¹⁴. Non è escluso che nella sostanza delle cose, però, questi

¹² Studi importanti hanno dimostrato questa relazione con riferimento specifico alla struttura della retribuzione e alla variabilità di essa in ragione della contrattazione collettiva svolta dalle organizzazioni imprenditoriali (si v. in particolare l'indagine di SWENSSON, PONTUSSON, *The Swedish employer offensive against centralized bargaining*, in IVERSEN (a cura di), *Unions, Employers, and Central Banks*, Cambridge University Press, 2000.

¹³ È il caso della Germania. Si v. in particolare SILVIA, SCHROEDER, *Why are German employers' associations declining? Arguments and evidence*, in *Comparative Political Studies*, 2007, pp. 1433-1459.

¹⁴ Il dibattito sull'applicabilità dell'art. 39, co. 1, Cost. alle organizzazioni imprenditoriali, con la conseguenza di una simmetria nell'esercizio della libertà sindacale (e non dell'azione sindacale) è assai noto. Si v. per la tesi sulla non estensione dell'art. 39, co. 1, Cost. alle organizzazioni imprenditoriali (cd. dottrina della libertà sindacale unilaterale) GIUGNI, *Sub art. 39*, in *Comm. Branca*, 1979, Zanichelli-Il Foro italiano, pp. 257 ss., il quale mette in evidenza che la libertà sindacale dell'imprenditore è una proiezione dell'iniziativa economica privata (artt. 18 e

contrapposti vantaggi possano divenire anche uguali-concorrenti. Ciò detto si rileva che il problema che è stato posto sulla libertà sindacale degli imprenditori può essere oggi rovesciato¹⁵.

41 Cost.). Su questa impostazione si v. anche SANTORO PASSARELLI G., *Sulla libertà sindacale dell' imprenditore*, in *RTDPC*, 1976, pp. 170-208. Si v. su questa tesi anche PERSIANI, *Saggio sull'autonomia collettiva*, Cedam, 1972. Sulla parità o simmetria sindacale tra organizzazioni datoriali e dei lavoratori si v. invece PERA, *Libertà sindacale. Diritto vigente*, in *ED*, XXIV, 1974, Giuffrè, pp. 501 ss. Inoltre è utile richiamare, per questa seconda tesi, la giurisprudenza della Corte costituzionale (si v. la sentenza 21 gennaio 1960, n. 1 sulla dissociazione da Confindustria delle imprese a partecipazione statale nonché, in particolare, la sentenza 28 aprile 1960, n. 29 sulla serrata la quale esplica sull'art. 39 Cost. e sull'art. 40 Cost. l'idea secondo cui "sebbene enunciati in due distinte norme, il principio della libertà di sciopero e il principio della libertà sindacale non possono non considerarsi logicamente congiunti. Non senza significato, a tal proposito, è il fatto che, in qualcuna delle prime proposte presentate in seno alla Costituente, la dichiarazione dei due principi era contenuta in unico contesto. L'art. 39 e l'art. 40 sono da considerare come espressione unitaria del nuovo sistema; e pertanto il significato dell'art. 39 non può essere circoscritto entro i termini angusti di una dichiarazione di mera libertà organizzativa, mentre invece, nello spirito delle sue disposizioni e nel collegamento con l'art. 40, esso si presenta come affermazione integrale della libertà di azione sindacale [...]. La posizione innanzi delineata è però tale che immediatamente si presenta con l'aspetto di una provvisorietà che attende una soluzione". È rilevante per i fini di questo discorso anche l'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE che stabilisce per lavoratori, datori di lavoro e relative organizzazioni eguali diritti di negoziazione collettiva e di azioni collettive per la tutela dei propri interessi in caso di conflitto.

¹⁵ Sulla qualificazione sindacale dell'attività svolta dagli imprenditori ci sono almeno cinque argomenti. Il primo argomento coincide con l'attività sindacale che è sempre riferita alla dimensione del collettivo-organizzato. È invece noto che l'imprenditore possa agire anche come singolo (serrata, contrattazione aziendale, etc.). Il secondo argomento è riferibile al fatto che l'associazionismo imprenditoriale non trovi la *sede materiae* nel Titolo III della Cost. (artt. 35-40), ma nel combinato disposto degli artt. 18 e 41 Cost. Il che permette di superare definitivamente la simmetria piatta derivante dall'ordinamento corporativo o il c.d. principio di pariteticità tra parti sociali. Il terzo argomento punta sulle caratteristiche spurie rispetto alla qualificazione sindacale dell'associazionismo imprenditoriale. Tra quelle caratteristiche vi è la combinazione tra tutela di interessi economici e tutela di interessi legati alla materia del lavoro nonché la possibilità nel tempo di dissociazione del datore di lavoro dall'organizzazione datoriale ai fini contrattuali. Il quarto argomento è rinvenibile nel fatto che, sebbene le norme internazionali e europee fissino per lavoratori, datori di lavoro e relative organizzazioni eguali diritti di negoziazione collettiva e di azioni collettive per la tutela dei propri interessi anche in caso di conflitto, appaiano più che esaustivi il concetto di libertà di associazione volta a garantire l'organizzazione imprenditoriale e il concetto di libera iniziativa privata per la garanzia dell'azione collettiva degli imprenditori (serrata). L'ultimo argomento riguarda la legislazione di sostegno dell'attività sindacale la quale esclude ogni trattamento di favore rispetto all'associazionismo imprenditoriale, ponendo invece le basi per realizzare la sostanziale eguaglianza di cui all'art. 3, co. 2, Cost. a favore delle organizzazioni dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Appare rovesciato l'assetto dei problemi che sono stati posti dalla teoria generale della cd. libertà sindacale unilaterale. Nell'ambito delle evoluzioni strutturali delle organizzazioni imprenditoriali incide una serie di fattori rilevanti che modificano i punti da cui muovere l'analisi. Punti collegati: al mercato nella dinamica "locale", al sistema giuridico di appartenenza e ai sistemi giuridici verso cui (o da cui) convergono operazioni commerciali, al contesto socio-antropologico di formazione istituzionale in cui tali organizzazioni imprenditoriali operano¹⁶.

Il problema da risolvere, qui solo teoricamente, riguarda la possibilità di vedere in RETE un fenomeno nuovo e specifico nel panorama italiano delle relazioni industriali. RETE, sul versante della rappresentazione giuridica dei fenomeni sindacali, si presenta come un'organizzazione tra (o di) organizzazioni imprenditoriali: organizzazione che dovrebbe consentire di insinuare nel sistema italiano di relazioni industriali la peculiare estraneità di RETE rispetto al rapporto associativo con i singoli imprenditori nonché rispetto agli effetti della contrattazione collettiva riferibile alle cinque organizzazioni istitutive.

RETE è un fenomeno associativo che non presenta, almeno sotto il profilo civilistico¹⁷, alcuna qualità tipica dell'associazione complessa¹⁸. La

¹⁶ Questa idea è confermata da una ricerca comparata svolta dall'associazione europea delle piccole e medie imprese (UEAPME). In particolare si v. TRAXLER (a cura di), *Small and Medium sized Enterprises and Business Interest Organisations in the European Union*, 2011, in <http://www.ueapme.com>.

¹⁷ La materia è stata ampiamente studiata e analizzata in numerosi scritti. Qui si rinvia agli studi e all'impostazione di RUBINO, *Le associazioni non riconosciute*, Giuffrè, 1952, PETTITI, *Associazioni primarie, secondarie e parallele*, in Studi in onore di Paolo Greco, Cedam, 1963, e GALGANO, *Le associazioni, le fondazioni, i comitati*, Cedam, 1996. Si v. altresì sul tema della complessità associativa INZITARI, *Associazioni dipendenti, associazioni complesse, associazioni parallele, commissariamento dell'associazione minore ed autonomia dei rispettivi rapporti obbligatori (Nota a Trib. Pavia 20 novembre 1990)*, in *GCom*, 1992, 5, pp. 883-885, GILETTA, *La soggettività negli enti associativi multilivello*, in *NLCC*, 2002, 5, pp. 563-570 e più recentemente ZOPPINI, *Associazioni, fondazioni, comitati*, in *RDC*, 1995, pp. 325-344. Tra le sentenze più esaustive dal punto di vista qualificativo del fenomeno si v. Trib. Milano 26 settembre 1988 secondo cui "sussiste una pluralità di rapporti associativi (c.d. associazioni complesse o parallele) quando, pur perseguendo un medesimo scopo, le associazioni di base o locali presentano organi indipendenti rispetto agli organi dell'associazione di vertice (in particolare propri organi rappresentativi, sia direttivi che di controllo, e un'assemblea dotata di poteri propri, capace di deliberare provvedimenti modificativi dell'originario statuto e lo scioglimento dell'associazione), nonché un patrimonio separato idoneo a costituire il fondo comune dell'associazione locale". Ma si v. anche Cass. 23 giugno 2008, n. 17028 ("le associazioni locali facenti capo ad un'associazione nazionale – nella specie,

struttura interna di RETE è composta da almeno tre elementi istituzionali. Il primo riguarda l'insieme degli organi gestori di RETE nascente dalla speciale aggregazione delle cinque organizzazioni in una associazione di/tra associazioni¹⁹. Il secondo attiene alla Fondazione RETE Imprese Italia, costituita da RETE²⁰ e di cui è soggetto servente con funzione di *cluster* per lo studio, l'indagine e la disseminazione dei risultati nonché la potenzialità di assorbire anche i patrimoni delle cinque organizzazioni istitutive (art. 4 dello Statuto della Fondazione)²¹. Il terzo riguarda la tecnostruttura di RETE e della relativa Fondazione. Nessuno dei tre elementi è utile per qualificare

la federazione provinciale di un partito politico – non sono articolazioni organiche di quest'ultima, con mera rilevanza interna, ma soggetti autonomi dotati di legittimazione negoziale e processuale, onde la legittimazione a resistere nella controversia riguardante la nomina e la revoca dei relativi organi spetta non già all'associazione nazionale, ma a quella locale, cui è astrattamente riferibile la titolarità della situazione soggettiva controversa”) nonché Cass. 15 novembre 2002, n. 16076 (“stabilire se una struttura organizzativa locale che fa capo ad una associazione avente carattere nazionale costituisca un organo di quest'ultima ovvero sia a sua volta una associazione munita di autonoma legittimazione negoziale e processuale, costituisce una questione di merito”).

¹⁸ Nel rapporto tra RETE e ciascuna delle cinque organizzazioni istitutive si osserva: 1. presenza di organi indipendenti (direttivi e vigilanza/controllo), poteri propri di convocazione autonoma, di determinazione dell'ordine del giorno, di deliberare in via ordinaria e straordinaria nonché poteri dell'assemblea dell'associazione minore/subordinata di decidere il proprio scioglimento/estinzione, di procedere con la nomina diretta degli organi gestori-direttivi, di mantenere una certa indipendenza patrimoniale rispetto all'associazione maggiore basata sulla gestione dei contributi degli associati (contabilità separate, fonti reddituali autonome, etc.); 2. patrimoni non coincidenti, con sussistenza patrimoniale di RETE e di ciascuna organizzazione istitutiva di RETE sufficiente a realizzare i relativi scopi associativi; 3. capacità di ciascuna organizzazione istitutiva di RETE di rappresentare gli interessi dei propri componenti anche nei confronti di RETE.

¹⁹ Si tratta di organi – assemblea, presidenza, presidente, comitato di direzione – che rispondono alla finalità fondativa di RETE (art. 2 dello Statuto), con la peculiarità di una turnazione semestrale del presidente, che è anche presidente di una delle cinque organizzazioni istitutive. Ciò determina una confluenza della tecnostruttura della presidenza di turno nella gestione quotidiana degli affari esterni di RETE, in cooperazione con la tecnostruttura di RETE e delle altre quattro organizzazioni.

²⁰ Si v. l'art. 6 dello Statuto della Fondazione (“Fondatrice e Promotrice è l'Associazione ‘R.ETE. Imprese Italia’ che ha costituito il patrimonio iniziale”).

²¹ Nella Fondazione RETE Imprese Italia vi è traccia di un collegamento funzionale tra soggetto servente (Fondazione) e soggetto istitutivo (RETE) nel criterio di composizione del Comitato di gestione, il quale è retto dal Presidente della Fondazione e dai Segretari/Direttori generali delle Associazioni socie della Associazione Fondatrice (art. 11 dello Statuto della Fondazione).

giuridicamente RETE in termini di associazione complessa. Ma qui, come si è detto, ci interessa il profilo sindacale riferibile a RETE. In visione prospettica ciò significa capire se RETE possa divenire controparte del sindacato, dunque rappresentativa degli interessi delle imprese oggi riferibili a ciascuna organizzazione istitutiva di RETE, domani – forse – a RETE stessa.

Andiamo per ordine: RETE possiede certamente le caratteristiche di un soggetto collettivo che può operare nella dinamica sindacale, o c.d. strutturale; il che si traduce nel potere di partecipare alla formulazione della legge di gruppo nelle relazioni industriali. Inoltre, per ciò che qui ci interessa, legge di gruppo nelle relazioni industriali significa, per le peculiarità di RETE, rappresentatività e, dunque, misura di essa in ragione della rappresentatività delle cinque organizzazioni istitutive. La rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali non può più essere misurata con l'esclusivo indice della densità o quantità di aderenti. Su questo punto c'è una convergenza degli studiosi delle relazioni industriali²². Anche altri criteri quantitativi della rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali sono utili (si v. ad es. l'assetto delle competenze nei contenziosi collettivi affidati alle organizzazioni imprenditoriali dalla l. 11 novembre 2011, n. 180), ma non del tutto adeguati. In un contesto di relazioni industriali dove si riscontrano due elementi, e cioè da una parte una piccola e media impresa competitiva rispetto alla grande impresa e dall'altra un sindacato fortemente motivato dalla standardizzazione dei trattamenti di protezione da applicare ai lavoratori, il dato vero da cui muovere è la contrattazione collettiva negoziata, stipulata e applicata. Perciò, se trova conferma questo discorso, il punto focale del metodo di calcolo della rappresentatività deve essere spostato verso indicatori di seconda generazione²³, tra i quali, oltre alla sottoscrizione di accordi quadro sulle relazioni sindacali e di contratti collettivi, nazionali e decentrati delegati, ci sarebbero alcuni elementi delle organizzazioni imprenditoriali che permettono di spostare il *focus* verso la logica del servizio/assistenza all'impresa aderente in cambio di un corrispettivo, i servizi di consulenza/assistenza sull'azienda e sulla contrattazione aziendale/decentrata, i servizi commerciali offerti dalle organizzazioni imprenditoriali (e/o dalle relative società collegate) in ambiti non tradizionali (credito, assicurazione, etc.), l'incremento delle attività più pro-

²² SILVIA, SCHROEDER, *op. cit.*; e TRAXLER, *op. cit.*

²³ MORTIMER, STILL, BOND, *Employer Associations in the Contemporary Industrial Relations Landscape: Where to Now?*, in *Employment Relations Record*, 2004, 2, 1, pp. 53-70.

priamente lobbistiche, l'impatto della bilateralità, nel momento di adesione e di erogazione delle prestazioni, sulle aziende collegate a una determinata organizzazione imprenditoriale. Tali indicatori oggettivi si basano sul presupposto che la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali riferibile esclusivamente o prevalentemente al numero (o adesione *latu sensu*) dei datori di lavoro, se è efficace in un sistema di relazioni industriali a forte struttura istituzionalizzata, con contrattazione collettiva centralizzata, non lo è in un sistema con tendenziale de-istituzionalizzazione degli attori sindacali e decentramento della contrattazione collettiva²⁴.

La conseguenza di questo ragionamento ricade sull'esportazione di dati rappresentativi del volume finanziario da bilanci e rendiconti delle cinque organizzazioni e delle relative strutture di servizio. In questo rapporto tra rappresentatività a base di indicatori di seconda generazione e rappresentatività classica si colloca il problema riferibile alla rappresentatività di RETE. L'esame della tematica deve essere distinto su almeno due piani. Il primo riguarda la ricognizione della potenziale struttura di RETE, e cioè la capacità sindacale-negoziabile. Il secondo attiene al meccanismo giuridico mediante il quale si riconosce la legittimità all'azione sindacale-negoziabile di RETE. RETE è da considerarsi un'associazione complessa per i profili sindacali. Il punto giuridico di questa visione ha un impatto sulla gestione delle posizioni sindacali delle cinque organizzazioni istitutive di RETE in un unico quadro contrattuale relativamente alla parte obbligatoria e con variabilità/specialità in quella normativa, in ragione di esigenze del lavoro settorialmente collegato a impresa e situazioni economiche. E ciò perché il coordinamento dell'azione sindacale delle cinque organizzazioni istitutive di RETE in un'aggregazione a finalità potenzialmente negoziabile-sindacale deriva oggi da una rappresentatività riconosciuta dalla controparte sindacale. Il concetto di rappresentatività si sposta nel caso di RETE sul piano dell'interesse generale pluri-categoriale e pluri-settoriale: RETE non sarebbe portavoce di una minoranza, ma è portavoce di una collettività interessata a un certo regolamento collettivo, incidente in via orizzontale sulle clausole obbligatorie e in via verticale-specialistica sulle (tante, forse riducibili, non almeno immediatamente) parti normative del contratto collettivo. L'interesse collettivo pluri-categoriale e pluri-settoriale di RETE è già la sostanza di un interesse collettivo rilevante ai fini della rap-

²⁴ La tesi è argomentata da SULLIVAN, *Labour market or labour movement? The union density bias as a barrier to labour renewal*, in *Work, Employment and Society BSH Publications*, 2010, pp. 145-156.

presentatività. Nel nostro sistema attuale di relazioni sindacali è esclusivamente il contratto/accordo collettivo a determinare il reciproco riconoscimento e, dunque, anche la rappresentatività sindacale. La forma/procedura di autolegittimazione di RETE nei confronti di un certo gruppo di controparti passerebbe, dunque, per un accordo generale sulla rappresentatività, firmato da RETE nell'interesse delle cinque organizzazioni istitutive. Ciò, tuttavia, non basterebbe.

6. *Quale legittimità di R.ETE. Imprese Italia nell'esercizio del diritto di negoziazione. Ipotesi teoriche e futuro. Dall'auto-determinazione alla legge sulla rappresentanza*

La struttura di RETE impone la creazione di un meccanismo di legittimazione negoziale mediante il quale si determina la procedura e il tempo della competenza (anche esclusiva) di RETE a livello interconfederale, nazionale, territoriale. E ciò, appunto, permette, se non altro, di ipotizzare una proiezione delle parti in un accordo/contratto collettivo (accordo quadro) che disponga norme sulla produzione di questo tipo: norme sul reciproco riconoscimento tra RETE e controparte, norme volte a definire la competenza esclusiva di RETE rispetto alle cinque organizzazioni istitutive e alla controparte, norme di riserva di competenza e di decentramento contrattuale, con contestuale identificazione di materie, norme relative alla parte obbligatoria, rientrante nell'area armonizzata del contratto collettivo c.d. unitario, alle parti normative, variabili, specialistiche, non adatte per l'immediata integrazione o armonizzazione, norme di organizzazione su istituzioni paritetiche volte allo svolgimento di procedimenti intersindacali nella fase di avvio dell'intera operazione di armonizzazione contrattuale e nelle fasi applicative, norme su istituti di giurisdizione privata. Tale accordo-quadro diverrebbe il corpo codificato delle norme costitutive dell'ordinamento intersindacale a cui è riferibile RETE. Uno dei problemi da risolvere attiene alla controparte. Qui, a garanzia della pluralità delle organizzazioni dei lavoratori presenti oggi ai tavoli di negoziazione come controparte di ciascuna delle cinque organizzazioni istitutive, si deve assumere la distinzione tra confederazioni e federazioni in termini di criterio di successo dell'intera operazione descritta sopra. La posizione di RETE discende dal reciproco riconoscimento tra le organizzazioni confederali e i rispettivi livelli federali

dei lavoratori nonché dal loro integrarsi come esclusivi (o alternativi specializzati) rappresentanti dei pluriformi interessi collettivi in un sistema permanente di rapporti contrattuali. Per comprendere chi siano i rappresentanti alternativi specializzati si deve indagare sia il rapporto attualmente esistente tra contrattazione collettiva e federazioni afferenti a quel settore per ciascuna delle tre confederazioni più rappresentative, sia il potenziale rapporto tra contratto collettivo c.d. unitario e parti speciali normative riferibili a tali federazioni.

Si potrebbe realizzare, almeno in prima battuta, un quadro comune, o almeno armonizzato, di regole relativo alla parte obbligatoria della contrattazione collettiva, avente a oggetto: mutuo riconoscimento sindacale e rappresentatività; istituzioni bilaterali/paritetiche a gestione plurilaterale per la parte di responsabilità delle associazioni imprenditoriali (*i.e.* gli organi gestori dovrebbero essere rappresentativi di cinque identità associative); procedure negoziali (proroga e disdetta, rinnovo contratto); istituzione/funzionamento di rappresentanze sindacali e esercizio diritti sindacali; schemi di informazione, consultazione e partecipazione; procedimentalizzazione di poteri imprenditoriali; composizione di conflitti (conciliazione, arbitrato, certificazione); tregua sindacale e raffreddamento del conflitto collettivo. Da questo punto di vista, le responsabilità contrattuali di RETE tendono a moltiplicarsi sino a divenire plurali, se rivolte anche alle parti normative speciali/variabili di cui ai molteplici settori di interesse delle cinque organizzazioni istitutive. Questa contrattazione, qui definita “unica”, dovrebbe prevedere una negoziazione *ex ante*, da una parte, sulle regole della rappresentatività sindacale nei singoli comparti o settori, con soglie minime, ponderate tra dati associativi e dati di altro genere, e, dall'altra, una presa di posizione sulla rappresentatività delle cinque (o più, in futuro) organizzazioni afferenti a RETE. Ciò impone una stabilità nei rapporti tra organizzazioni che superi l'eventuale debolezza dei tavoli di contrattazione, dove la forza di una parte prevale sull'altra, a seconda delle situazioni complesse, giuridiche o non giuridiche, fattuali o economiche, in cui tali parti vengono a trovarsi.

Il percorso si concretizzerebbe in almeno tre linee direttrici: protocollo sulla rappresentatività sindacale; parte obbligatoria comune o armonizzata; più parti normative specifiche variabili. Il fondamento del dovere di attuare il contratto collettivo c.d. “unitario” sarebbe per le cinque organizzazioni istitutive di RETE il passaggio cruciale di questa intera costruzione. Dato il reciproco riconoscimento tra controparti mediante l'accordo quadro di cui

sopra, il dovere di attuare il contratto collettivo unitario è insito alla continuità delle relazioni sindacali a cui partecipano le cinque organizzazioni sindacali. Il contratto collettivo, fissando regole di gruppo, impone la conformità dei comportamenti di parte e di controparte. Se è vera la regola secondo cui il “*collective bargaining agreement must be construed, not narrowly and technically, but broadly and so as to accomplish its evident aims*”²⁵, si dovrà comprendere con quale livello di completezza o onnicomprensività le parti normative saranno costruite nel coordinamento tra vecchio sistema e nuovo sistema, tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata, tra contrattazione specifica e contrattazione specifica.

I punti di emergenza del contenuto delle parti normative sarebbero mutuati dalle attuali parti normative dei contratti collettivi nazionali riferibili a ciascuna delle cinque organizzazioni istitutive. Il trasferimento dei contenuti delle clausole normative dei ccnl oggi riferibili alle cinque organizzazioni istitutive in un contenitore unitario (contratto collettivo c.d. unitario) non può essere effettuato con un mero travaso di regole²⁶. E ciò perché, in ragione del sistema di relazioni industriali attualmente esistente in Italia, non è possibile ritenere che esista un interesse di categoria in senso stretto²⁷.

²⁵ È un principio della giurisprudenza statunitense. Si v. in particolare *Kennedy v. Westinghouse Elec. Corp.*, 16 N.J. 280, 108 A.2d 409, 35 L.R.R.M. (BNA) 2037, 26 Lab. Cas. (CCH) P 68788, 47 A.L.R.2d 1025 (1954).

²⁶ Sono state esaminate le clausole obbligatorie riferite agli ambiti dell'artigianato (ccnl alimentazione, ccnl autotrasporto, ccnl chimica – ceramica, ccnl comunicazione, ccnl costruzioni, ccnl legno – lapidei, ccnl meccanica, ccnl servizi, ccnl acconciatura ed estetica, ccnl tessile – moda) e del terziario/servizi/distribuzione e turismo (ccnl terziario, distruzione e servizi, ccnl turismo, ccnl panificatori, ccnl dirigenti terziario). Si tratta evidentemente di una selezione ragionata della plurale e ampia contrattazione collettiva che le cinque organizzazioni istitutive di RETE promuovono mediante negoziazione e successiva applicazione.

²⁷ Le clausole obbligatorie o dinamiche, essendo la forza di qualsiasi sistema di relazioni industriali, possono essere distinte nel caso di RETE e del proprio (potenziale) contratto unitario secondo tre macro-aree: (i) dovere di attuare il contratto: RETE (mediante le cinque organizzazioni istitutive) si impegna a attuare la parte obbligatoria armonizzata del c.d. contratto unitario, con speciale rinvio alla contrattazione di settore per ciò che concerne la bilateralità; (ii) dovere di influire sulla condotta degli associati, che in questo caso sono le cinque organizzazioni istitutive e successivamente le relative imprese aderenti a ciascuna delle cinque organizzazioni istitutive: RETE mediante il contratto collettivo unitario esplica la funzione organizzativa tipica della contrattazione collettiva che si attua nella richiesta ai propri associati di conformarsi a clausole collettive della parte normativa senza che venga in considerazione l'adempimento da parte del singolo di quanto imposto da legge o contratto individuale; (iii) dovere di pace sindacale: impegno a non organizzare agitazioni per modificare il contratto

In questo senso RETE avrebbe certamente titolo, in caso di contrattazione collettiva c.d. unica, per stabilire norme dirette a affermare il principio di competenza esclusiva delle associazioni che si sono tra loro riconosciute, norme di riserva di competenza, norme sul dissenso e sulle maggioranze vincolanti o norme di decentramento contrattuale o piramide delle fonti, norme di organizzazione miranti a disciplinare la costituzione di figure organizzative bilaterali o paritetiche, norme di organizzazione atte a predisporre lo svolgimento di procedimenti intersindacali, norme riguardanti istituti di giurisdizione privata. Si codificherebbe in questo modo l'ordinamento intersindacale in cui le cinque organizzazioni istitutive operano normalmente.

L'effetto più immediato sarebbe la netta polarizzazione tra Confindustria, da una parte, e RETE, dall'altra, nel sistema della rappresentanza, con spazi specifici e peculiari per l'Alleanza delle Cooperative. Ciò presuppone, in ogni caso, una forma di auto-investitura della rappresentatività, la quale deriva, stante l'attuale quadro italiano, dall'equilibrio instabile di poteri tra RETE e diversi altri soggetti (le organizzazioni istitutive, gli ulteriori soggetti di rappresentanza datoriale, le organizzazioni dei lavoratori). Quell'equilibrio instabile non determinerebbe, tuttavia, un venir meno dei fenomeni che abbiamo rappresentato nel primo paragrafo: fuga dal contratto collettivo mediante dissociazioni datoriali e/o dissociazioni di federazioni dalle confederazioni, contestuale applicazione di diversi ccnl, ccnl scaduto applicabile, ccnl rinnovato non applicabile, giurisprudenza ondivaga.

Il quadro è complesso, sempre più complesso: la contrattazione c.d. unica sarebbe efficace se quella polarizzazione di cui si è fatto cenno, con riguardo agli agenti negoziali datoriali, fosse netta. Ma ciò non accade. E allora una

ante tempus. È un dovere relativo di pace sindacale perché, pur essendo tale clausola convenuta espressamente tra le parti, essa non può riguardare conflitti su materie non regolate dal contratto o su cui incidono eventi esterni non previsti al momento della contrattazione collettiva. Si richiama il recente caso FIAT e la giurisprudenza relativa. In particolare, per una ricostruzione delle vicende sul dovere di pace sindacale, si v. TURSI, *Contratti collettivi 'separati', rappresentanza sindacale in azienda e condotta antisindacale: il 'caso Fiat di Pomigliano'*, in *DRI*, 2012, pp. 151-166, il quale mette in rilievo il c.d. tentativo forzato di saldare il diritto comune con la teoria dell'ordinamento intersindacale e l'utilizzo non sempre ortodosso del diritto comune e del diritto statutario, nonché BALLESTRERO, *Il caso FIAT: una crisi di sistema? Astuzie e ingenuità di una clausola singolare*, in *LD*, 2011, pp. 269-285, la quale tratta della clausola di responsabilità e del dovere relativo di pace sindacale in relazione al tema della titolarità del diritto di sciopero e della c.d. incorporazione della clausola di pace sindacale nel contratto individuale.

legge sulla rappresentanza potrebbe, a questo punto, divenire assai utile²⁸. Il che con l'impegno di risolvere il nodo della compatibilità tra legge e art. 39 Cost.²⁹. Quella compatibilità imporrebbe, nel terziario e nei settori delle cinque organizzazioni istitutive di RETE, una preliminare azione di riforma che, incidendo secondo una delle linee dettate dalla recente giurisprudenza costituzionale sull'art. 19, l. n. 300/70, deve decidere se includere o meno uno spazio speciale per una rappresentanza eletta di lavoratori anche nelle PMI e, qualora non includesse tale spazio, determinare cosa è e come si realizza concretamente la rappresentanza associativa dei lavoratori nelle PMI. Per entrambe le ipotesi, restano aperti i problemi della c.d. esigibilità della contrattazione decentrata e del correlato modo di agire in sede di contrattazione collettiva decentrata per attuare tale esigibilità. Si tratterebbe, in definitiva, di concretizzare subito per le PMI, mediante la via legislativa, una delle valenze normative potenzialmente assegnabili ai contratti collettivi decentrati nell'ordinamento statale: saremmo, dunque, di fronte a una delle forme di estensione dell'efficacia del contratto collettivo decentrato, ammissibili *ex co. 1* dell'art. 39. Una risposta al problema dell'esigibilità del contratto collettivo significherebbe una risposta nelle PMI all'esigenza di certezza giuridica nelle relazioni di lavoro a livello aziendale, all'esigenza di esclusività della rappresentanza in azienda, e all'esigenza di gestione delle istanze provenienti dalle minoranze di lavoratori/rappresentanti dissenzienti.

²⁸ Si v., per un confronto su alcune opzioni *de jure condendo*, che in questo periodo sono oggetto di discussione, gli studi di RUSCIANO, *Lettura e rilettura dell'art. 39 della costituzione*, in questa Rivista, 2013, pp. 263-285; ZOPPOLI L., *Impresa e relazioni industriali dopo la 'guerra dei tre anni': verso una nuova legge sindacale?*, in questa Rivista, 2013, pp. 581-601. I progetti in campo sono essenzialmente due: uno fa capo proprio a questa Rivista – leggilo nella rubrica *Laboratorio Normativo* del n. 1/2014, p. 155 ss. – l'altro al gruppo "Freccia Rossa" (*RIDL*, 2015, III, 205 ss.). Si v. anche MARESCA, *Costituzione della RSA e sindacati legittimati*, in *ADL*, 2013, pp. 1298-1330. Recentemente, è stata presentata anche la proposta di TREU, NEROZZI e CARRIERI in www.astrid-online.it.

²⁹ Richiamo sul tema alcuni spunti di D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *DLRI*, 1998, pp. 665 ss. il quale sottolinea che la legittimazione del criterio del consenso elettorale può essere dedotto dalla previsione relativa alla democraticità dello statuto del sindacato ai fini della registrazione. Ciò per l'A. promuove un'adeguata "apertura" del sistema di rappresentanza associativa anche verso i lavoratori non iscritti. Si v. anche VARDARO, *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, 1984, spec. p. 122, il quale evidenzia che nel quarto comma dell'art. 39 è "sbagliato" il collegamento tra registrazione del sindacato che sottoscrive e efficacia *erga omnes* del contratto collettivo. Di qui muove l'idea che quel collegamento in ogni caso non esaurisce il contenuto normativo dell'art. 39, co. 4.

Abstract

La disapplicazione di fatto dei contratti collettivi e la dissociazione dalle organizzazioni di rappresentanza datoriale sono segnali di crisi sempre più evidenti nel sistema delle piccole e medie imprese italiane, oggi largamente riferibile a Confcommercio, Confesercenti, CNA, Confartigianato e Casartigiani. Ci sono sviluppi recenti che debbono essere analizzati. Tra questi la dissociazione di federazioni dalle confederazioni e dissociazioni dal contratto collettivo nazionale. Il che determina un'intenzione di tali attori sociali di ridefinire le strategie di rappresentanza e di contrattazione collettiva (si v. l'Accordo sulla Rappresentanza del 2015 di Confcommercio). Il saggio disamina la giurisprudenza più recente relativi a tali problemi, muovendo da una visione di RETE IMPRESE ITALIA (associazione di associazioni datoriali) come soggetto che non è abilitato – al momento – a azioni di carattere negoziale e prospettando i presupposti di diritto sindacale per una teoria sul possibile ruolo di RETE IMPRESE ITALIA in un contratto “unico” per le PMI italiane.

The reduction in coverage and the informal derogations from collective agreements are signs of erosion of the Italian system of collective bargaining in the most representative SME's associations (Confcommercio, Confesercenti, CNA, Confartigianato, Casartigiani). New developments can be analyzed. In particular, the unbound employers associations or derogations from national collective agreements make it necessary to reassess the prospects of collective bargaining and the regime concerning the representativeness (e.g. “Accordo sulla Rappresentanza” 2015 – Frame Agreement on Representativeness of Confcommercio). The essay is aimed at carrying out an in-depth case law analysis concerning these developments, considering as starting point a sort of renewal strategy of SME's association that created RETE IMPRESE ITALIA (umbrella association) in order to give stimuli to increase the associational power of SME/employers' associations, without any strategy concerning an “united” national collective bargaining. As a preliminary conclusion, the essay builds up a theory on a possibile united national collective bargaining for the Italian SME, with RETE IMPRESE ITALIA directly involved in negotiations with the unions.

Key words

Dissociazione del datore di lavoro dall'organizzazione imprenditoriale, vincolo al contratto collettivo nazionale, rappresentanza datoriale, Accordo sulla rappresentanza 2015 di Confcommercio, RETE IMPRESE ITALIA.

Employers stepping out from the employers association, unbound employers, collective bargaining application, employers association representativeness, 2015 Frame Agreement on Confcommercio Representativeness, RETE IMPRESE ITALIA.

