Vincenzo Bavaro è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari.

Maria Cristina Cataudella è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Roma Torvergata.

Andrea Lassandari è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bologna.

Lara Lazzeroni è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Siena.

Michele Tiraboschi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Gaetano Zilio Grandi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università Ca' Foscari di Venezia.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali ordinati da

MAURIZIO DEL CONTE, **VALERIA FILÌ**, **MICHELE TIRABOSCHI**

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00

ISBN 979-12-80922-13-7
9 791280 922137

La funzione del contratto collettivo

ADAPT UNIVERSITY PRESS

La funzione del contratto collettivo

Salari, produttività, mercato del lavoro

a cura di

Vincenzo Bavaro, **Maria Cristina Cataudella**, **Andrea Lassandari**, **Lara Lazzeroni**, **Michele Tiraboschi**, **Gaetano Zilio Grandi**

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Il volume si propone di ripensare, da una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali, le molteplici funzioni della contrattazione collettiva come istituzione sociale e "fonte" di regolazione dei rapporti di lavoro. L'attenzione è rivolta alle recenti trasformazioni del lavoro, che sembrano confermare la persistente centralità del contratto collettivo chiamando tuttavia gli attori sociali a una profonda rivisitazione di questo storico istituto così da fornire risposte attuali ai problemi del mercato del lavoro. Questo a partire dal nodo della adeguatezza dei salari rispetto ad un mercato del lavoro estremamente polarizzato, che registra, da un lato, il dilagare di forme di lavoro povero e, dall'altro, l'ampliamento del lavoro professionalizzato, le cui tutele economiche si determinano prescindendo dal trattamento minimo stabilito dai contratti collettivi e che tuttavia necessitano di una infrastruttura sociale e di tutele moderne rispetto ai nuovi rischi e alle continue transizioni occupazionali. Attraverso l'analisi della prassi contrattual-collettiva il volume offre nuove prospettive e nuove soluzioni per interpretare i processi di trasformazione della funzione del contratto collettivo.

L'immagine di copertina, disegnata da Lavinia Serrani, è una libera interpretazione di Convergence *di Jackson Pollock. La superficie del disegno è percorsa da segni circolari che formano matasse aggrovigliate. Le linee circolari nere sono distribuite uniformemente su tutta la superficie mentre su alcune zone si osservano tracce di colore rosso, bianco, giallo e blu. Questa opera esprime e racchiude il senso delle ricerche che compongono questo volume, il quale si offre come momento di riflessione sulla realtà giuridica effettuale della contrattazione collettiva e, dunque, sulle molteplici funzioni assolte dal contratto collettivo di lavoro. Si tratta di una dimensione della regolazione che, a prima vista, può sembrare caotica, irrazionale e persino contraddittoria; tuttavia, il contributo offerto dagli autori, che come nella tecnica del* dripping *si muovono "dentro l'opera" tracciata dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali, inseguendo il filo unitario che compone il variegato universo dei contratti collettivi di lavoro, aiuta a comprendere che, in realtà, si tratta di una trama solo apparentemente sconclusionata, essendo invece dotata di una propria armonia e di possibili linee di convergenza se non coerenza interna. Del resto, è compito dello studioso del diritto del lavoro e dei sistemi di relazioni industriali ricomporre i tanti tasselli e frammenti di questo ricco e vibrante fenomeno sociale per conferirgli un proprio ordine e una dimensione di senso, con l'obiettivo di far emergere, non senza difficoltà come accade per chi voglia cimentarsi nella composizione del puzzle della Springbok Editions* Pollock Convergence*, la complessità della realtà economica e sociale che la contrattazione collettiva, accordo dopo accordo, clausola dopo clausola, è chiamata a governare anche in termini di sistema e di razionalità giuridica.*

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ e MICHELE TIRABOSCHI

Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÒZSEF HAJDÙ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zeland*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT*, *University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2023 ADAPT University Press (*www.adapt.it*)

ISBN 979-12-80922-13-7

La stampa del presente volume è stata resa possibile anche grazie al contributo finanziario dell'AIDLaSS, Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di ***double blind peer review***, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

La funzione del contratto collettivo

Salari, produttività, mercato del lavoro

a cura di

Vincenzo Bavaro, Maria Cristina Cataudella,
Andrea Lassandari, Lara Lazzeroni,
Michele Tiraboschi, Gaetano Zilio Grandi

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Indice

Prefazione *di Vincenzo Bavaro, Maria Cristina Cataudella, Andrea Lassandari, Lara Lazzeroni, Michele Tiraboschi, Gaetano Zilio Grandi* XIII

Introduzione *di Paolo Iervolino, Donato Marino, Ambra Mostarda, Giovanni Piglialarmi* XVII

Parte I
GESTIONE DELLE CRISI, FORMAZIONE, COMPETENZE

Il welfare negoziale per la tutela integrativa del reddito *di Claudia Carchio* 3

Contrattazione collettiva e funzione ablativa. L'apparente antinomia tra efficacia *inter partes* del contratto e diritto di recesso dalle obbligazioni contrattuali a tempo indeterminato *di Alessandro Giuliani* 30

Contributo allo studio della funzione del contratto collettivo: il caso dell'apprendistato *di Giorgio Impellizzieri* 50

Il contratto collettivo quale strumento per una formazione dinamica *di Anna Piovesana* 71

Sull'attuale funzione del contratto collettivo nella prevenzione e nel superamento della crisi d'impresa *di Luisa Rocchi* 95

Contrattazione collettiva e inquadramenti professionali nella prassi recente: uno stress test dell'articolo 2103 c.c. *di Irene Zoppoli* 117

Parte II
RETRIBUZIONE E TRATTAMENTI NORMATIVI

La retribuzione adeguata tra TEM, TEC e minimo costituzionale *di Nicola Campese* 143

Retribuzione e professionalità 4.0: i sistemi di inquadramento e classificazione dei lavoratori nella contrattazione collettiva *di Federico Coppola* 164

Pluralismo sindacale: oltre il contratto leader, v'è solo quello pirata? *di Carmela Garofalo* 184

Gli spazi di derogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno della cooperativa, tra le spinte in avanti della prassi e le resistenze interpretative, a oltre venti anni dalla legge n. 142/2001 *di Gianluca Picco* 222

Il salario di produttività: bilancio attuale e prospettive future *di Paolo Stolfa* 238

Parte III
TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

La contrattazione collettiva per la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale *di Daniela Lafratta* 261

La contrattazione collettiva nel lavoro digitale *di Federico Pisani* ... 278

Pubblico e privato alla prova della *job evaluation* al tempo dell'economia digitale *di Livia Tamburro* 299

La funzione sostenibile del contratto collettivo: spunti teorici ed empirici *di Francesco Testa* 324

Dalle mansioni che cambiano al lavoro che cambia. Il ruolo del contratto collettivo *di Luca Vignoli* 343

Notizie sugli autori 365

Introduzione

di Paolo Iervolino, Donato Marino,
Ambra Mostarda, Giovanni Piglialarmi

Il *call for paper* da cui origina il presente volume, promosso dalle professoresse Maria Cristina Cataudella e Lara Lazzeroni e dai professori Vincenzo Bavaro, Andrea Lassandari, Michele Tiraboschi e Gaetano Zilio Grandi, nella prospettiva di un rinnovato dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica, nasce nel maggio del 2022, nel pieno della questione salariale la quale, nonostante sia al centro del dibattito politico e sindacale già da tempo, si è notevolmente acuita con l'emergere della crisi energetica, innescata da dinamiche politiche ed economiche che superano i confini nazionali. In un tale scenario, è stata messa in discussione, a più riprese, la capacità della contrattazione collettiva di svolgere una adeguata funzione regolatrice all'interno del mercato del lavoro. Si è registrata, infatti, una crescente insoddisfazione da parte di operatori, studiosi ed esperti rispetto a due aspetti centrali del fenomeno: quello della tutela dei lavoratori, a partire dalla adeguatezza dei trattamenti salariali e quello della disciplina della concorrenza tra le imprese e del nodo della produttività. Il tutto, non troppo paradossalmente in un mercato del lavoro globale e sempre più polarizzato, in una duplice direzione: vuoi cioè con riferimento al progressivo diffondersi di forme di cosiddetto "lavoro povero" e "sotto-salariato" rispetto alle quali lo standard di tutela collettivo sembra diventare evanescente e viene talvolta persino sconfessato dalla stessa magistratura, aprendo così la strada a una legge sul salario minimo; vuoi anche in ragione della crescente quota di lavoro professionalizzato che si colloca ampiamente sopra i minimi dei contratti collettivi.

Schiacciato tra questione salariale e nodo della produttività, come gli stessi grandi accordi di governo delle relazioni collettive oramai da trenta anni formalmente sanciscono, il ruolo storico della contrattazione collettiva sembra dunque entrato in crisi, mentre una questione ancora aperta è quella della funzione giuridica dell'istituto, da sempre collegata ad un

prevalente obiettivo di disciplina dei rapporti di lavoro e dunque alla sua c.d. funzione normativa, che risulta sempre meno efficace nei mercati transizionali del lavoro che si snodano lungo le catene globali del valore. Sullo sfondo della discussione permane la costante trascuratezza di quella realtà giuridica effettuale, dalla quale non pochi elementi possono emergere per ripensare radicalmente la funzione del contratto collettivo nella regolazione del mercato del lavoro. In questo senso, i tentativi di studio della attuale esperienza contrattual-collettiva contenuti in questo volume ci restituiscono un quadro molto più variegato, che supera la mera funzione regolatoria dei rapporti individuali di lavoro, per proiettare il contratto collettivo verso una funzione poliedrica, in quanto chiamato ad occuparsi non solo della già accennata questione salariale ma anche di crisi occupazionali, di formazione e competenze e, più in generale, delle trasformazioni del (mercato del) lavoro. È a queste differenti declinazioni che possono essere ricondotte le riflessioni dei giovani giuslavoristi qui raccolte, che offrono spunti di analisi e proposte con riferimento a molteplici aspetti della funzione della contrattazione collettiva.

La prima sezione, intitolata *Gestione delle crisi, formazione, competenze*, e che raccoglie i contributi di Giorgio Impellizzieri, Alessandro Giuliani, Claudia Carchio, Anna Piovesana, Luisa Rocchi e Irene Zoppoli, offre interessanti spunti di riflessione su alcuni profili della funzione della contrattazione collettiva, che paiono maggiormente afferenti alla dimensione della costruzione delle competenze e delle professionalità, per quanto non manchino indagini sulla funzione organizzativa e di tutela della contrattazione per le imprese in stato di crisi.

Il contributo di Giorgio Impellizzieri (*Contributo allo studio della funzione del contratto collettivo di lavoro: il caso dell'apprendistato*) si sofferma sull'istituto dell'apprendistato e il suo mancato decollo come contratto centrale nel moderno mercato del lavoro. A tal fine, l'Autore ricostruisce il rapporto, controverso, tra apprendistato e contrattazione collettiva a partire dall'avvento dell'economia industriale. L'obiettivo della ricostruzione storica è duplice: da un lato, offrire nuovi spunti di ragionamento sull'apprendistato moderno, dall'altro, riflettere sulla generale funzione del contratto collettivo. Dall'analisi emerge come, tra fine Ottocento e inizio Novecento, la funzione primaria delle prime forme di regolazione collettiva era di governare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attraverso l'apprendistato i sindacati controllavano l'accesso dei lavoratori nei diversi settori e partecipavano alla gestione delle compe-

tenze dei lavoratori. Nel tempo, tuttavia, la funzione statica e normativa del contratto collettivo di regolazione dei rapporti individuali di lavoro ha prevalso sulla funzione economica e istituzionale di sistema, finendo per compromettere l'istituto dell'apprendistato. L'Autore chiude il contributo auspicando che la contrattazione collettiva torni a svolgere la funzione strategica di definizione del mercato del lavoro.

Il contributo di Alessandro Giuliani (*Contrattazione collettiva e funzione ablativa. L'apparente antinomia tra efficacia* inter partes *del contratto e diritto di recesso dalle obbligazioni contrattuali a tempo indeterminato*) si incentra sulle implicazioni derivanti dalla successione nel tempo di contratti collettivi, con particolare riferimento alla idoneità della contrattazione collettiva a prevedere nel tempo trattamenti economici peggiorativi rispetto a quelli riconosciuti dalla precedente contrattazione. Tale questione si è posta a livello giurisprudenziale nell'ambito di un contenzioso, centrale nella riflessione dell'Autore, nel quale hanno agito in giudizio gli *ex* dipendenti di una società attiva nel settore energetico, al fine dell'accertamento della nullità e dell'inefficacia, nei propri confronti, di un accordo sindacale che eliminava la riduzione tariffaria sull'energia elettrica prevista in favore dei dipendenti da una serie di contratti collettivi precedenti. Tale vicenda giurisprudenziale ha consentito all'Autore di occuparsi, preliminarmente, della natura dell'agevolazione tariffaria al fine di stabilire se essa possa essere ricondotta o meno nell'ambito del complessivo trattamento retributivo (e se possa ritenersi configurata nel caso di specie la categoria dei diritti acquisiti) e, nella parte conclusiva del suo contributo, dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva ablativa del beneficio rispetto a lavoratori non rappresentati ovvero ormai non più in forze, mettendo in evidenza tutti i profili di criticità connessi a tale fenomeno.

Claudia Carchio (*Il welfare negoziale per la tutela integrativa del reddito*) si sofferma sul ruolo che il welfare privato di matrice negoziale, già a partire dalle riforme del 2012 e del 2015 e, da ultimo, alla luce delle novità contenute nella legge n. 234 del 2021, riveste nell'offrire, in chiave universalistica, una tutela integrativa del reddito in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro. In base alle recenti modifiche legislative, ispirate al principio dell'universalismo c.d. differenziato, i fondi bilaterali di solidarietà, collocandosi al centro della materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, divengono uno strumento di tutela primario dei redditi in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavo-

ro, perseguendo così finalità equivalenti a quelle della previdenza pubblica. L'Autrice, nell'analizzare criticamente le più recenti disposizioni legislative, si è soffermata sul ruolo e sugli spazi di azione che la legge riserva all'autonomia collettiva e sulla collocazione sistematica dei fondi bilaterali rispetto al sistema di sicurezza sociale delineato dall'articolo 38 Cost., nonché sul rispetto del principio di libertà sindacale di cui all'articolo 39 Cost. In conclusione, l'Autrice evidenzia i rischi derivanti dall'obbligo per i fondi del pareggio in bilancio e dal divieto di erogare le prestazioni in carenza di disponibilità, che potrebbero limitare il principio di automaticità delle prestazioni e, dunque, l'effettività e l'universalità dei livelli di tutela.

Anna Piovesana (*Il contratto collettivo come strumento per una formazione dinamica*) riflette sul tema della formazione in termini dinamici, in relazione alla tutela e allo sviluppo della professionalità dei lavoratori, al miglioramento della competitività e produttività aziendale, ed alla gestione delle transizioni nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro. A tal fine, l'Autrice analizza come e quanto il tema sia regolamentato nei contratti collettivi nazionali e aziendali sottoscritti nel 2021 e nel 2022. Dall'analisi dei contratti emerge una generalizzata consapevolezza delle parti sociali circa il ruolo strategico della formazione. Nella contrattazione nazionale, a fronte di una maggiore diffusione del diritto soggettivo alla formazione, si registra una scarsa attenzione alla certificazione delle competenze e, conseguentemente, alla tutela della professionalità nel mercato del lavoro. Partendo dalle *best practices* dei contratti aziendali che designano sistemi strutturati e originali di formazione, l'Autrice ragiona sulle potenzialità della contrattazione di secondo livello in materia di formazione, in quanto fonte regolatoria più prossima agli specifici contesti organizzativi. In conclusione, muovendo dalla considerazione della bassa copertura della contrattazione di secondo livello nel tessuto produttivo nazionale, auspica un intervento di supporto dell'attore pubblico al fine di rilanciare una cultura della formazione nelle imprese e nei lavoratori.

Luisa Rocchi (*Sulla funzione del contratto collettivo nella prevenzione e nel superamento della crisi d'impresa: le recenti tendenze dell'ordinamento*) approfondisce la funzione del contratto collettivo aziendale nella crisi d'impresa, quale strumento privilegiato per il raccordo tra la gestione della crisi e la tutela dell'occupazione. L'Autrice, in tal senso, ricostruisce le recenti tendenze dell'ordinamento, nazionale e

sovranazionale, che denotano un rafforzamento della partecipazione degli attori sindacali non soltanto nella fase di crisi ma anche in fase preventiva, attraverso la procedimentalizzazione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale e il raggiungimento dell'accordo. Nello specifico, analizza il suddetto cambio di paradigma soffermandosi sulla direttiva europea *insolvency* n. 1023 del 2019, e la sua attuazione a livello nazionale con le modifiche al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (l'articolo 4 estende il confronto sindacale a procedure diverse dalla composizione negoziata della crisi, ma tralascia di regolamentare l'eventuale stipula dell'accordo). L'Autrice conclude che il percorso dell'ordinamento di *favor* per una visione partecipata della crisi d'impresa non è concluso, ma necessita di un coordinamento con la questione sospesa nel diritto sindacale della rappresentatività ed efficacia dei contratti collettivi.

Irene Zoppoli (*Contrattazione collettiva e inquadramenti professionali nella prassi recente*) si interroga sull'adeguatezza dell'autonomia collettiva nella funzione di costruzione del sistema di inquadramento professionale, alla luce della riforma dell'articolo 2103 c.c. con cui il legislatore del 2015 ha sostanzialmente affidato alle parti sociali il delicato bilanciamento tra flessibilità funzionale datoriale e professionalità del lavoratore. L'Autrice sviluppa la riflessione teorica attraverso l'analisi empirica di due contratti collettivi nazionali, ossia il contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico del febbraio 2021 e quello per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del marzo 2022. Entrambi i contratti vengono analizzati in relazione a specifiche problematiche quali la struttura dell'inquadramento, la disciplina della formazione, la funzionalità rispetto alla nuova formulazione dell'articolo 2103 c.c. L'Autrice conclude che l'intuizione sottesa alla riforma è astrattamente corretta perché gli attori sociali, vicini alla concretezza delle prestazioni e alle specifiche esigenze organizzative, sono i soggetti meglio attrezzati per regolamentare la professionalità. Tuttavia, in concreto, la contrattazione collettiva è ancora incerta e altalenante, soprattutto in merito alla tutela della dignità professionale dei lavoratori, rendendo quindi inevitabile l'intervento del giudice come valvola di sicurezza del sistema.

I contributi contenuti nella seconda sezione, intitolata *Retribuzione e trattamenti normativi*, a firma di Nicola Campese, Carmela Garofalo, Gianluca Picco, Paolo Stolfa e Federico Coppola si soffermano sulle potenzia-

lità e sulle criticità legate al contratto collettivo quale fonte privilegiata per regolare i molteplici aspetti legati al trattamento retributivo (ivi inclusa la retribuzione variabile).

Il contributo di Nicola Campese (*La retribuzione adeguata tra TEM, TEC e minimo costituzionale*) si occupa di una problematica di estrema attualità. Da un lato, infatti, l'indagine, attraverso un'adeguata ricostruzione della letteratura in materia, riflette su come dialoghino i criteri della proporzionalità e della sufficienza del trattamento retributivo espressi dall'articolo 36 Cost. con la contrattazione collettiva; dall'altro, come i giudici abbiano svolto un ruolo determinante in questo dialogo, talvolta creando degli scollamenti tra il precetto costituzionale e la sua concreta attuazione. Scollamento che, secondo l'Autore, sarebbe favorito talvolta da un soggettivismo giudiziario, che oggi andrebbe colmato con un intervento di legge teso a rafforzare l'efficacia *erga omnes* dei prodotti della contrattazione collettiva in materia di trattamento economico. Il contributo, infatti, si conclude evidenziando come l'estensione *tout court* del modello normativo pensato per il settore delle cooperative (articolo 7 del decreto-legge n. 248/2007) possa essere una soluzione all'attuale problema di identificare quali voci del trattamento economico stabilite dal contratto collettivo di categoria debbano essere ricomprese nella determinazione del salario conforme ai dettami dell'articolo 36 Cost.

Carmela Garofalo (*Pluralismo sindacale: oltre il contratto leader, v'è solo quello pirata?*), invece, sviluppa un'indagine tesa a verificare se, di fronte alla proliferazione del numero di contratti collettivi, da un lato – da diverso tempo denunciata nel dibattito sindacale e nei documenti istituzionali di discussione pubblica – e rispetto ad una sempre più ricorrente tecnica legislativa tesa ad affidare parti della regolazione ai c.d. *contratti leader*, dall'altro, residuino spazi d'intervento e di operatività per quei contratti collettivi che, pur non essendo sottoscritti da sindacati più rappresentativi, abbiano comunque una legittimità giuridica nell'ordinamento. Dopo una ricostruzione delle posizioni assunte dalla dottrina in materia e dopo una ricognizione degli orientamenti giurisprudenziali e della prassi amministrativa, l'Autrice procede con una comparazione di alcuni contratti collettivi di diretta espressione di alcuni differenti sistemi di relazioni industriali (in particolare, la comparazione ha ad oggetto prevalentemente i trattamenti retributivi), con lo scopo di verificare se questi siano accordi sottoscritti al solo fine di innescare dinamiche di *dumping* salariale o, al contrario, esprimano interessi meritevoli di tutela, prescin-

dendo dalla rappresentatività dei soggetti sottoscriventi. In questo senso, l'indagine di Carmela Garofalo, nelle fasi conclusive, disvela la possibilità che alcuni di questi contratti collettivi possano ugualmente essere ritenuti legittimi da un punto di vista giuridico e in alcuni casi finanche interagire con il precetto legislativo; e ciò perché l'analisi del complessivo assetto di interessi convenuto nel contratto si sovrappone a quello convenuto nei c.d. *contratti leader*, non generando meccanismi di *dumping*. Da qui, la proposta conclusiva di rinnovare il metodo di comparazione dei contratti collettivi, non incentrato solo sulla rappresentatività sindacale delle organizzazioni sottoscriventi ma valorizzando anche il profilo contenutistico, al fine di valorizzare il principio della libertà sindacale di cui all'articolo 39 Cost.

L'indagine di Gianluca Picco (*Gli spazi di derogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno della cooperativa: tra le spinte in avanti della prassi e le resistenze interpretative, a oltre venti anni dalla legge n. 142/2001*) si inserisce in questa sezione per aver intercettato, sia pure da una visuale diversa, il tema del trattamento retributivo minimo. In particolare, il contributo si interroga su quali siano gli spazi di deroga concessi al regolamento interno di una società cooperativa rispetto al trattamento economico stabilito dal CCNL. Dialogando costantemente con gli arresti giurisprudenziali e la prassi amministrativa, l'Autore, una volta analizzate le diverse e molteplici questioni che la normativa in questione pone, giunge a sostenere che la legge n. 142/2001 necessita di una revisione a oltre venti anni dalla sua entrata in vigore, nella prospettiva di risolvere le criticità che di volta in volta emergono circa il rapporto tra gli spazi di deroga attribuiti al regolamento interno, quale fonte principale di disciplina della società cooperativa, e il CCNL di categoria.

Il contributo di Paolo Stolfa (*Il salario di produttività: bilancio attuale e prospettive future*), partendo da una ricostruzione delle fonti legislative in materia di retribuzione variabile e facendo cenno ai trend della contrattazione in materia secondo quanto emerge dalla reportistica ministeriale, procede con una ricognizione di diversi contratti collettivi, sottoscritti nel biennio 2021-2022. Sostanzialmente, l'indagine ha come obiettivo quello di verificare come la contrattazione abbia inciso sulla determinazione della quota del salario variabile. L'indagine, sviluppandosi nella direzione di formulare un bilancio sulla funzione della fonte collettiva in questo ambito, giunge ad evidenziare, nelle battute conclusive, quali siano i fattori che possono rendere ancora più incisiva la quota di retribuzione va-

riabile. Tra questi figura, secondo l'Autore, la necessità di promuovere la quantità e la qualità delle relazioni sindacali decentrate, evidenziando come la contrattazione collettiva decentrata sia in realtà il presupposto per poter garantire una maggiore diffusione dei meccanismi che determinano il salario variabile.

Il contributo di Federico Coppola (*Retribuzione e professionalità 4.0: i sistemi di inquadramento e classificazione dei lavoratori nella contrattazione collettiva*) si propone di indagare su quali siano gli accorgimenti che la contrattazione collettiva ha adottato per superare il disallineamento tra realtà dei processi produttivi e sistemi di classificazione del professionale e, soprattutto, come collegare i sistemi retributivi alla professionalità dei lavoratori. L'analisi è condotta su un campione dei più recenti sviluppi della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale del settore privato sottoscritti nel 2021-2022. Secondo l'Autore, la sede ideale per valorizzare il contenuto ed il valore effettivo della professionalità nei nuovi contesti organizzativi dovrebbe essere la contrattazione di secondo livello. Tuttavia, poiché in alcuni contesti l'allineamento tra livelli retributivi e professionalità viene risolto troppo semplicisticamente in ottica integrativa e premiale, il contributo utilizza come «esperienza paradigmatica» il CCNL Metalmeccanici industria del 5 febbraio 2021. Per questo motivo l'Autore conclude la propria indagine domandosi se le parti sociali siano in grado di confrontarsi sui nuovi caratteri della professionalità nella struttura della classificazione dei lavoratori. Secondo Coppola, dall'analisi contrattuale emergerebbe una diffidenza di fondo nei confronti delle relazioni industriali a recepire, sul piano pratico, i cambiamenti della rivoluzione digitale.

La terza sezione, intitolata *Trasformazioni del lavoro*, raccoglie dei contributi di Federico Pisani, Daniela Lafratta, Luca Vignoli, Francesco Testa e Livia Tamburro, i quali riflettono, da diverse angolature, sulla trasformazione del mercato del lavoro e quali impatti essa produce sulla funzione del contratto collettivo.

Il contributo di Federico Pisani (*La contrattazione collettiva nel lavoro digitale*) analizza il ruolo della contrattazione collettiva ai tempi delle piattaforme digitali. Dopo aver brevemente riassunto il problema della qualificazione giuridica delle nuove forme di lavoro emerse negli ultimi anni, l'Autore sottolinea l'apertura del diritto eurounitario ad una deroga nei confronti del divieto di intese anticoncorrenziali previsto dall'articolo

101 TFUE per il lavoro tramite piattaforma. Per questo motivo il saggio è focalizzato in un'analisi dei vari interventi della contrattazione collettiva all'interno del panorama europeo. Da ultimo viene poi analizzato il quadro nazionale. L'idea di fondo è che la contrattazione collettiva non debba essere un *potior* del dilemma qualificatorio, ma un *prior* alla preminente esigenza di tutela derivante dal lavoro tramite piattaforma.

Daniela Lafratta (*La contrattazione collettiva per la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale*) esamina la funzione della contrattazione collettiva nel coinvolgimento dei lavoratori alla gestione aziendale. Una volta chiarito nei termini essenziali il concetto di partecipazione e la sua "peculiare" declinazione in chiave nazionale quale espressione di diritti di informazione e di consultazione, il contributo affronta il recepimento italiano delle direttive europee tramite il richiamo ad alcuni contratti collettivi. L'Autrice conclude il saggio con l'auspicio che la contrattazione collettiva possa essere considerato nel prossimo futuro come uno strumento dialogico e non meramente conflittuale, in un'ottica di rilancio delle relazioni industriali.

Il saggio di Luca Vignoli (*Dalle mansioni che cambiano al lavoro che cambia. Il ruolo del contratto collettivo*) indaga la contrattazione collettiva come fonte di regolamentazione di un lavoro fortemente rinnovato dalla transizione digitale. L'Autore parte dalla funzione storica del sistema delle relazioni industriali per poi volgere lo sguardo sulle nuove dinamiche di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale. A fondamento di queste ultime ragioni il saggio muove su due binari paralleli della formazione e della promozione della salute. Il contributo perviene alla conclusione per cui debbano essere le relazioni sindacali a costituire il piano da cui partire nella gestione del rapporto tra lavoro e nuove tecnologie.

La riflessione di Francesco Testa (*La funzione sostenibile del contratto collettivo: spunti teorici ed empirici*) si incentra sull'analisi del ruolo che possono rivestire gli attori delle relazioni industriali nella transizione ecologica attraverso la contrattazione collettiva, in un contesto storico che impone un ripensamento circa l'attuale modello socioeconomico nell'ottica della sostenibilità. L'Autore passa in rassegna gli strumenti già adottati da diversi contratti collettivi nazionali e aziendali che integrano la tutela ambientale nell'ambito lavorativo (*smart working*, tutela della sicurezza dei lavoratori, diritti di informazione ambientale, formazione),

partendo da una ricostruzione dogmatica della polifunzionalità della contrattazione collettiva al fine di valutare la eventuale portata innovativa della "funzione sostenibile" del contratto collettivo. L'analisi di tali prassi di origine contrattuale, con particolare riferimento ad alcune *best practices* aziendali e territoriali, fa emergere la rilevanza del tema nell'attuale sistema di relazioni industriali al punto da poter, da un lato, orientare il legislatore a guardare con favore a tale trend e, dall'altro lato, stimolare la dottrina giuslavoristica verso lo studio di una funzione del contratto collettivo ancora scarsamente esplorata, che però, come afferma l'Autore nelle sue considerazioni conclusive, sembra essere destinata ad acquisire uno spazio sempre maggiore nelle agende programmatiche delle relazioni industriali.

Livia Tamburro (*Pubblico e privato alla prova della* Job evaluation *al tempo dell'economia digitale*) si occupa dell'analisi e della individuazione dei profili, dei contenuti e dei requisiti giuridici e professionali della nuova categoria delle "Elevate professionalità", che trova origine nel Patto per l'innovazione del lavoro e la coesione sociale, sottoscritto nel marzo del 2021 e preordinato a revisionare nel settore pubblico i sistemi di classificazione professionale adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di "nuove professionalità" e competenze e alle esigenze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate da ciascun lavoratore. L'Autrice, dopo una ricostruzione del quadro normativo di riferimento, si sofferma, in primo luogo, sulle novità introdotte in sede di rinnovo del CCNL del comparto Funzioni centrali, relativo al periodo 2019-2021, con particolare riferimento al nuovo ordinamento professionale unico per il personale, classificato in quattro aree, tra le quali figura proprio quella delle "elevate professionalità". In secondo luogo, la riflessione volge lo sguardo al settore privato e alla revisione del sistema di classificazione del personale, in linea con la nuova disciplina *ex* articolo 2103 c.c., così come delineato dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 2021. In conclusione, l'Autrice si interroga sull'impatto, nel settore pubblico e privato, dei nuovi modelli classificatori sulle forme di organizzazione del lavoro.

Notizie sugli autori

Nicola Campese	Dottorando di ricerca, Università degli Studi Aldo Moro di Bari
Claudia Carchio	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università Alma Mater Studiorum di Bologna
Federico Coppola	Dottorando di ricerca, Università degli Studi Aldo Moro di Bari
Carmela Garofalo	Ricercatrice in Diritto del lavoro, Università degli Studi Aldo Moro di Bari
Alessandro Giuliani	Ricercatore in Diritto del lavoro, Università politecnica delle Marche
Paolo Iervolino	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Palermo
Giorgio Impellizzieri	Dottorando di ricerca, Università degli Studi di Siena
Daniela Lafratta	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine
Donato Marino	Ricercatore in Diritto del lavoro, Università degli Studi Aldo Moro di Bari
Ambra Mostarda	Dottoranda di ricerca, Università Ca' Foscari Venezia
Gianluca Picco	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine
Giovanni Piglialarmi	Ricercatore in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Anna Piovesana	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine
Federico Pisani	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Roma Tre

Luisa Rocchi	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Perugia
Paolo Stolfa	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari di Venezia
Livia Tamburro	Dottoranda di ricerca, Università degli Studi Tor Vergata di Roma
Francesco Testa	Dottorando di ricerca, Università della Campania L. Vanvitelli
Luca Vignoli	Dottorando di ricerca, Università Alma Mater Studiorum di Bologna
Irene Zoppoli	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi del Sannio

I volumi della Collana

1. A. BALSAMO, *Reti scuola-impresa: un modello d'integrazione tra scuola e lavoro per l'industria 4.0*, ADAPT University Press, Bergamo, 2017.
2. F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, Bergamo, 2017.
3. C. SANTORO, *La contrattazione collettiva nel diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT University Press, Bergamo, 2018.
4. P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, Bergamo, 2018.
5. D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, ADAPT University Press, Bergamo, 2018.
6. E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
7. M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
8. R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, Bergamo, 2020.
9. L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, Bergamo, 2020.
10. S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, Bergamo, 2021.
11. M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, Bergamo, 2021.

12. L. CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, ADAPT University Press, Bergamo, 2022.
13. M. TIRABOSCHI (ed.), *Manfred Weiss. A Legal Scholar without Borders. Selected Writings and Some Reflections on the Future of Labour Law*, ADAPT University Press, Bergamo, 2022.
14. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Venti anni di legge Biagi*, ADAPT University Press, Bergamo, 2023.

progettiamo insieme un nuovo modo di FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 presso il Centro Studi "Marco Biagi" della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)
- **510** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **144** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **104** assegni di ricerca annuali
- **36** borse private per corsi di alta formazione
- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.
I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a **tiraboschi@unimore.it**
Seguici su *www.adapt.it* • *@adaptland*

www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT

www.adapt.it
@adaptland

www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT

www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers

www.adapt.it
@ADAPTwelfare

salus.adapt.it
@ADAPT_EOSH

englishbulletin.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@AdaptHigherEd

www.adapt.it
@ADAPT_placement

www.adapt.it
@ADAPTpeople

www.adapt.it
@ADAPT_Press

Per maggiori informazioni scrivere a **redazione@adapt.it**

Finito di stampare nel mese di maggio 2023
presso Ancora – Milano

I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT

I volumi ADAPT University Press sono acquistabili online sul sito
www.adaptuniversitypress.it o *www.amazon.it*

Per maggiori informazioni potete scrivere a:
aup@adapt.it