

Si ritiene, dunque, possibile valutare positivamente l'introduzione della tutela dell'art. 7, norma che, sia pure scritta in maniera senza dubbio tecnicamente approssimativa¹⁷, assicura quantomeno una garanzia di equiparazione dei lavoratori impiegati tanto dall'appaltatore uscente quanto dall'appaltatore entrante ai dipendenti di quest'ultimo, con la conseguenza di consentire a questi, in caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento subito, una più cospicua (sia pure non dotata di completa dissuasività) tutela indennitaria.

¹⁷ A. SITZIA, *Art. 7. Computo nell'anzianità degli appalti*, in F. CARINCI (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d. lgs. n. 23/2015*, Adapt, Labour Studies ebook n. 7, pagg. 173 ss, secondo cui alla generale "critica trasversale di superficialità" propria del d. lgs. n. 23 del 2015 "non si sottrae l'art. 7, in ragione, soprattutto, dell'uso della proposizione relativa 'che passa', evocativa di un concetto legale non perspicuo".

IL CONTRATTO COLLETTIVO E L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELLA SUA ESIGIBILITÀ

di Maurizio Falsone

SOMMARIO: 1. Obiettivo dello studio. 2. La funzione del contratto collettivo in una prospettiva economicista. 3. L'esigibilità del contratto collettivo cela le classiche questioni dell'efficacia soggettiva e dell'effettività degli impegni assunti. 4. Conclusioni.

1. Obiettivo dello studio

Da qualche tempo, il termine *esigibilità* viene accostato all'istituto del contratto collettivo, ma il significato di questa scelta linguistica non è chiaro.

La dottrina sul punto è divisa: per alcuni, l'accostamento linguistico allude ad un nuovo tipo di contratto collettivo, per altri esso manca di significato autonomo e non può rappresentare una prerogativa del prodotto della negoziazione collettiva. Entrambi gli approcci presentano punti di forza e di debolezza.

A partire da questa constatazione, si vuole dimostrare, per un verso, che l'*esigibilità* non può assumere un valore addirittura costituente di un nuovo fenomeno negoziale/normativo, per motivi logico-giuridici, sistematici e di opportunità; per l'altro, che il suo accostamento al contratto collettivo cela tendenze evolutive del sistema e intenzioni degli operatori degne di essere indagate perché accedono all'"*idea del diritto del lavoro, oggi*", tema a cui è dedicato il convegno¹.

¹ Il *paper* rappresenta un approfondimento delle conclusioni cui si è giunti in FALSONE, *Dalle clausole di tregua all'esigibilità: di nuovo l'obbligo implicito di pace sindacale*, LD, 2015, 121.

2. La funzione del contratto collettivo in una prospettiva economicista.

Il termine *esigibilità* rinvia ad un concetto univoco perché rappresenta la possibilità giuridica e di fatto di riscuotere un credito ovvero di ottenere, anche coattivamente, l'adempimento di un'obbligazione; tuttavia, la sua trasposizione in un contesto giussindacale ha inciso sul suo significato originario fino a rendere il termine polisemico.

Per questo motivo, il concetto di *esigibilità del contratto collettivo* non può essere colto senza assumere una posizione sulla natura e funzione dell'istituto cui essa fa da predicato.

La produzione scientifica a proposito della natura e della funzione del contratto collettivo è sterminata².

Sotto il profilo descrittivo, il contratto collettivo è un ibrido, perché presenta la struttura del contratto, ma la tendenza ad assumere funzioni tipiche della legge, quali l'inderogabilità e/o un'efficacia *ultra partes*, quando non *erga omnes*³.

Carnelutti aveva avuto gioco facile ad offrire l'immagine dell'anima della legge in un corpo contrattuale⁴, poiché poteva contare sul riconoscimento da parte della legge corporativa della funzione normativa del contratto collettivo. Oggi, invece, la dottrina è molto più cauta e tutt'al più afferma che *"nella fase attuale l'utilizzazione del contratto come fonte di diritto obiettivo avviene in forme articolate, differenziate, sinuose, attraverso aggiustamenti progressivi ed una pluralità e una varietà di accorgimenti che possono far parlare del contratto collettivo come di una fonte oggettiva a geometria variabile"*⁵.

Volendo guardare al contratto collettivo come parte integrante della c.d. *costituzione economica* – come impone anche il suo rilievo costituzionale e la sua posizione nel mercato⁶ – l'accento, in questa sede, deve ricadere sulle sue

² Cfr. BALLESTRERO, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2014, 219.

³ GHERA, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, RIDL, 2012, 195, RUSCIANO, *La metamorfosi del contratto collettivo*, RTDPC, 2009, 29.

⁴ CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, 1928.

⁵ CARUSO, LO FARO, *Contratto collettivo di lavoro (voce per un Dizionario)*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 97/2010, 13.

⁶ CASSESE, *La nuova costituzione economica*, Laterza, Roma, 2012, IRTI, *L'ordine giuridico economico*, Laterza, Roma, 2003.

potenzialità di fonte oggettiva, prescindendo, nei limiti del possibile, dalle strettoie della sua forma negoziale.

Secondo alcuni il contratto collettivo svolge la funzione di *"contenuto minimo inderogabile dei rapporti individuali"*⁷, o di ricomposizione di un conflitto in atto⁸, secondo altri il contratto collettivo *"fornisce al giudice le regole del giudizio"*⁹ o crea un'organizzazione del lavoro in equilibrio fra esigenze dell'impresa ed interessi dei lavoratori¹⁰.

Ai nostri fini, si può osservare che la contrattazione collettiva è un fenomeno immerso nella dimensione economica del mercato; esso, in particolare, è lo strumento invalso nella realtà – e solo successivamente tutelato da norme giuridiche – per formalizzare il punto di equilibrio, di volta in volta ottimale, fra l'esigenza delle imprese di svolgere un'attività economica nella maniera più profittevole e gli interessi manifestati dal "fattore-lavoro".

Volendo radicalizzare questo approccio economicista, possiamo affermare che la funzione elementare del contratto collettivo è paragonabile a quella di tanti altri contratti commerciali che le imprese perfezionano per allocare nella maniera più efficiente i fattori necessari a svolgere l'attività produttiva e che il primo si distingue dagli altri per il determinante coinvolgimento della persona umana nell'esecuzione dei contratti individuali, a loro volta governati proprio dalla negoziazione collettiva.

Appare chiaro, allora, che il contratto collettivo è partecipe di quel dinamismo che contraddistingue le negoziazioni in regime di libero mercato e che l'intervento protettivo dello Stato – e dell'Unione Europea, pur nei limiti di competenza – è (*rectius*, deve essere) funzionale a preservarne la natura dinamica¹¹.

⁷ GIUGNI, MANCINI, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva, Relazione al convegno di studi di diritto sindacale*, in AA. VV., *Potere sindacale e ordinamento giuridico*, De Donato, Bari, 1973, 105.

⁸ ROCCELLA, *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, RGL, 1977, 418.

⁹ NOGLER, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Cedam, Padova, 1997, 136 ss.

¹⁰ PERSIANI, *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, RIDL, 2010, 455.

¹¹ Sulle caratteristiche originarie del contratto collettivo cfr. GALIZIA, *Il contratto collettivo di lavoro*, Luigi Pierro, Napoli, 1907 ora in GALIZIA, *Il*

Questa conclusione fa il paio con una seconda constatazione più giuridica secondo cui un sistema che riconosce la funzione della contrattazione collettiva deve ammetterne, in qualche modo, anche il ruolo di fonte oggettiva (speciale) e non può irretirla con meccanismi giuridici immobilizzanti e incompatibili con essa.

Invece, riconoscere, in qualche modo, l'esistenza di una fonte normativa che, quando esprime la propria volontà, arresta, per un certo periodo, il proprio corso, significa riconoscerne una capacità produttiva mutilata e una conseguente minore attitudine a governare la (e ad aderire alla) realtà.

Piuttosto, sembra più coerente affermare che, come le leggi e i regolamenti nell'ambito dell'ordinamento statale, possono essere abrogati o modificati da atti di uguale rango, a causa delle evoluzioni politiche e amministrative, così il contratto collettivo, nell'ambito suo proprio, può essere emendato/sostituito, con gli strumenti legittimi a disposizione, da accordi ispirati da un nuovo equilibrio nei rapporti di forza fra impresa e fattore-lavoro che, a sua volta, muta proprio come mutano costantemente gli equilibri commerciali nell'ambito del mercato.

Questo punto di vista non è smentito dal riconoscimento del diritto al conflitto, il quale, sotto il profilo collettivo, può e deve essere inteso non come un inadempimento legalizzato, ma come uno strumento di negoziazione peculiare, come tale è l'implicazione della persona nei contratti di lavoro.

Quanto si va dicendo, infine, è compatibile con alcuni presupposti logici del ragionamento proposto dalla CGCE (oggi CGUE), nell'ambito delle sentenze *Viking - Laval*, in particolare quando si tratta la contrattazione collettiva alla stregua di una "normativa di natura non pubblica" (Sentenza *Laval*, p.to 97, Sentenza *Viking*, p.ti 56-61).

3. L'esigibilità del contratto collettivo cela le classiche questioni dell'efficacia soggettiva e dell'effettività degli impegni assunti

L'esigibilità, come anticipato, è "la possibilità di ottenere una tutela anche coattiva in caso di inadempimento da parte di

contratto collettivo di lavoro, Kluwer-IPSOA, Milanofiori, 2000 con prefazione di NAPOLI.

chi deve adempiere" ed è tradizionalmente adoperata "per definire la caratteristica fondamentale di ogni situazione giuridica soggettiva di vantaggio che sia definibile come diritto"¹².

Come predicato del contratto collettivo, però, non ne è stata data una definizione precisa e gli accordi collettivi che l'hanno adoperata sembrano presupporla.

Peraltro, l'utilizzo del termine ha avuto una discreta fortuna¹³ e ciò impedisce di ignorarne la portata.

Innanzitutto, è necessario fare una distinzione: il termine è stato adoperato nel contesto di contratti collettivi con effetti normativi – come nel caso degli accordi FIAT o di altri meno noti accordi aziendali¹⁴ – ovvero nell'ambito di accordi sindacali interconfederali fondativi di un sistema negoziale autonomo – come nel caso del TU del 2014.

Riguardo al primo caso, si è sostenuto che il riferimento all'esigibilità rappresenti la nuova causa del contratto collettivo di cui prendere atto¹⁵. Quanto al secondo caso, è stato osservato che l'esigibilità alluderebbe ad un effetto nuovo prodotto dai contratti collettivi stipulati nell'ambito del sistema negoziale creato dal suddetto TU del 2014¹⁶.

Possiamo osservare, però, che, nel primo caso, il concetto di exigibilità non allude, invero, ad un vincolo giuridico diverso da quelli che scaturiscono dalla stipula dell'accordo, ma ad una legittima aspirazione alla stabilità di quei vincoli. Non a caso, il riferimento all'esigibilità sarebbe paragonabile alle classiche clausole di stile finalizzate a sedare il conflitto, ove non fosse accompagnato – come infatti è accaduto – da congegni

¹² BARBIERI, *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, DLRI, 2014, 577.

¹³ Non ci si riferisce solo agli accordi di Pomigliano del 15.6.2010, di Mirafiori del 23.12.2010, di Grugliasco del 4.5.2011 e del gruppo FIAT del 13.12.2011 o ancora all'Accordo interconfederale del 28.6.2011, al Protocollo d'Intesa del 31.5.2013 e, infine, al Testo Unico del 10.1.2014, ma anche ad altri accordi collettivi, anche aziendali, su cui *infra*.

¹⁴ Cfr. contratto collettivo aziendale "Busitalia", sottoscritto il 18.2.2015, il quale si occupa di exigibilità dell'accordo aziendale "nelle more delle definizioni di competenza del CCNL", trattandosi di azienda di ambito Confindindustriale a cui si applica il TU del 2014 (cfr. *Guida al lavoro*, suppl. 6/2015, 34).

¹⁵ CORAZZA, *Il nuovo conflitto collettivo*, Franco Angeli, Milano, 2012, 73.

¹⁶ MARESCA, *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, DLRI, 2014, 563.

sanzionatori, più o meno funzionanti¹⁷, finalizzati a disincentivare condotte incompatibili con la sopravvivenza dell'accordo.

In sostanza, nel primo genere di accordi, il nocciolo delle clausole che proclamano l'esigibilità degli accordi stessi si identifica con l'apparato sanzionatorio previsto. Ciò spiega perché è stato *pescato* un termine giuridico che rinvia, come detto, alla possibilità di ottenere l'adempimento anche contro la volontà del soggetto passivo e che quindi si riferisce al piano rimediabile o patologico dei rapporti contrattuali.

Il discorso è diverso nell'ambito del TU del 2014 che sembra distinguere nettamente il concetto di *efficacia* giuridica degli accordi e il concetto di *esigibilità* degli stessi e in cui i congegni posti a garanzia di quest'ultima sono ugualmente previsti, ma rappresentano un aspetto logicamente distinto dell'accordo.

In questo contesto l'esigibilità del contratto collettivo allude ad un vincolo giuridico nuovo¹⁸ sia rispetto ai parametri del diritto dei contratti – ci si riferisce all'efficacia soggettiva *ultra partes* che sembra essere stata prevista – sia rispetto ai parametri dell'ordinamento statale *tout court* – ci si riferisce ai discussi limiti che si è cercato di porre all'esercizio del diritto al conflitto.

Il problema che si pone in questo caso, allora, è dato dal fatto che tale vincolo giuridico, sotto entrambi i punti di vista, è fortemente controverso, perché come è stato affermato da alcuni¹⁹, sembra voler produrre effetti *ultra vires*.

Come che sia, il concetto di *esigibilità* del contratto collettivo accede, in realtà, a due questioni giuridiche diverse, nient'affatto nuove.

Per un verso, esso riguarda l'efficacia soggettiva del contratto collettivo.

¹⁷ Si rinvia sul punto all'apparato bibliografico di MAGNIFICO, *La nozione di "esigibilità negli accordi FIAT e la funzione negoziale del diritto di sciopero"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 225/2014.

¹⁸ Lo ammette anche BARBIERI, *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, cit. il quale, pur affermando in linea di principio che "il tema [dell'esigibilità] non esiste" (577), arriva, infine, a riconoscere un, seppur minimo, effetto giuridico al concetto di *esigibilità* propugnato nel TU del 2014 (584).

¹⁹ BARBIERI, *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, cit.

In questo senso l'utilizzo del termine *esigibilità* è improprio perché favorisce inconvenienti interpretativi nei casi di contatto fra ordinamenti – quello statale, quello del mercato, quello intersindacale – i quali, proprio per gli intensi rapporti, devono parlare un linguaggio comune o decodificabile.

Se è così, per una efficace soluzione del problema, converrebbe riferirsi apertamente al tema dell'efficacia soggettiva e utilizzare gli spazi che il sistema offre per estenderla, con la consapevolezza che un contratto collettivo "può molto, ma non può tutto"²⁰.

Per l'altro verso il tema dell'*esigibilità* del contratto collettivo allude al problema della *scarsa effettività* degli impegni contrattuali assunti dalle parti e all'esigenza di certezza e di lealtà nella fase esecutiva dell'accordo²¹. Infatti, le parti collettive, volendo affrontare un problema di *effettività* degli impegni presi hanno predisposto, o *comandato* di predisporre, congegni di garanzia dell'esecuzione dei contratti collettivi.

Peraltro, si presti attenzione al fatto che il primo²² ad aver utilizzato in dottrina il termine *esigibilità* come connotato del contratto collettivo, ha scelto di affiancargli quello di *effettività*, in funzione di endiadi.

Sotto questo profilo, non basta affermare che i contratti collettivi "*in quanto contratti (hanno) forza di legge tra le parti (art. 1372 c.c.) e (sono) dunque ex se esigibili*"²³, perché ciò significa non riconoscere che gli impegni assunti nel contesto delle relazioni industriali non possono essere garantiti dall'apparato di tutela offerto dallo Stato (artt. 1218 e 1453 c.c.), che vive di tempi e dinamiche incompatibili con la vitalità

²⁰ Che il tema dell'*esigibilità* celi quello dell'efficacia soggettiva è dimostrato anche da alcuni accordi aziendali, ove si afferma, con una certa imprecisione che "per la prima volta in Italia viene introdotta l'*esigibilità* dei contratti aziendali davanti alla magistratura del lavoro" in virtù dell'art. 8 del d.l. 138/2011 che, per l'appunto, ha previsto per la prima volta l'efficacia *erga omnes* di (certi tipi di) contratti collettivi aziendali (così il contratto integrativo aziendale 20.2.2015 stipulato nell'ambito dell'azienda Bellatrix s.r.l. e che si può leggere in *Guida al lavoro*, n.8/9 del 2015, 93).

²¹ BELLOCCHI, *Divisione e unità sindacale nel Testo Unico sulla rappresentanza: le regole per la contrattazione*, in CARINCI, (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, *Adapt Labor Studies*, e-Book series, n. 26, 183.

²² Ci si riferisce a DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, RIDL, I, 2010, 806.

²³ Così BARBIERI, *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, cit., 577.

delle relazioni sindacali e del mercato (ad eccezione, in parte, dell'art. 28 st. lav.), e non possono avvalersi di un apparato di tutela specifico per l'evidente ragione che quest'ultimo non è mai stato approntato.

Ora, *effettività* significa che quanto è enunciato in un testo normativo debba verificarsi realmente²⁴, dunque il termine rinvia alla prospettiva di esecuzione o di osservanza di una determinata statuizione.

L'effettività, pertanto, accede al campo dei giudizi che possono essere formulati – innanzitutto dagli interpreti – a proposito della *tenuta* di una norma o del sistema che la esprime, mentre non ha alcun senso che una statuizione comandi la propria stessa effettività, in quanto questa scaturisce dal fatto che la fonte di produzione normativa sia legittima e, sul piano essenziale della realtà, dal fatto che i consociati generalmente la rispettino.

Come è stato autorevolmente detto, peraltro, il riferimento all'effettività è in certi casi una «*spia dell'insicurezza di un legislatore ansioso*» di assicurare il proprio potere di comando²⁵.

Stesso discorso ci sembra possa essere fatto a proposito dell'(auto)proclamazione dell'esigibilità delle disposizioni dei contratti collettivi, laddove essa si esaurisca in una mera petizione di principio²⁶.

La proclamazione dell'esigibilità, infatti, nel suo significato più pregnante, non è altro che una finalità espressa o un auspicio, che per avere un risvolto giuridico, deve essere realizzata con strumenti concreti e legittimi.

Anche in questo caso, dunque, sarebbe opportuno chiamare le cose con il loro nome, non per un capriccio ozioso, ma perché ciò aiuta senz'altro a risolvere i problemi che si pongono attraverso lo strumentario tecnico adeguato.

Peraltro, sotto questo aspetto, non è detto che il nostro sistema di relazioni industriali sia in grado di raggiungere l'agognato obiettivo di una maggiore effettività senza un

²⁴ HELZEL, *Effettività*, DDP civ., 2014.

²⁵ GAVAZZI, *Effettività (principio di)*, in *Enc. Giur.*, XII, Roma, 1989.

²⁶ Cfr. *ex plurimis* l'ultimo dei contratti collettivi EXPO per il lavoro del 26.3.2015 secondo cui «*la condivisione di regole chiare, certe ed esigibili che disciplinino i rapporti di lavoro attivati/attivabili in modo adeguato ed efficace rispetto all'evento, è condizione necessaria per prevenire l'insorgenza di controversie*» (*Guida al Lavoro*, 15/2015, 105).

intervento eteronomo di sostegno. Ciò per varie ragioni, quali, ad esempio, a) l'accentuato pluralismo e le divisioni intersindacali, b) il tipo di rapporti endo-associativi, c) il riconoscimento costituzionale del diritto al conflitto, con cui pure gli agenti del mercato devono fare i conti. Figurarsi se, in questo contesto, può essere sufficiente la mera proclamazione dell'esigibilità del contratto collettivo.

Lo strumentario approntato nei contratti collettivi FIAT e quello abbozzato nel TU del 2014 – per venire alle tendenze attuali – sono, per un verso, deboli, in quanto la loro formulazione è il chiaro esito di un processo compromissorio forse troppo sofferto e non ben maturato e, per l'altro, rischiano di superare alcuni limiti disegnati dalla Costituzione.

In definitiva, sembra rilevabile uno scarto fra le intenzioni delle parti che hanno formalizzato il riferimento al concetto di esigibilità negli accordi succitati e gli effetti giuridici concretamente prodotti.

In parte lo scarto è inevitabile per le normali resistenze del sistema in cui una nuova norma si muove, in parte esso rappresenta l'esito del confronto delle forze in campo. In quest'ultimo senso, la scarsa funzionalità dei congegni approntati e denunciata da alcuni è, non sembri paradossalmente, il miglior risultato che i sindacati stipulanti (e quelli non stipulanti) hanno potuto raggiungere, in questa tornata contrattuale, nell'interesse dei lavoratori.

4. Conclusioni

Proviamo, infine, a concentrarci solo sul piano delle intenzioni e cioè sull'idea di stabilizzare il vincolo giuridico sorto con la stipula del contratto collettivo, sanzionando o scoraggiando qualunque tentativo di pretendere, con mezzi che altrimenti sarebbero legittimi, una rivisitazione degli equilibri contrattuali già individuati.

L'intenzione non è di poco momento, poiché implica una visione statica della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali²⁷.

²⁷ L'impatto *costituente* di una tale evoluzione del sistema sembra confermata dalla scelta del termine "esigibilità" che allude, come abbiamo visto, al concetto di effettività. Di quest'ultima, infatti, si è detto che «*viene a collocarsi nell'orizzonte della dimensione costituente, nei momenti, cioè, di*

Si tratta, cioè, di una scelta che incide profondamente sulle relazioni intersindacali e sulla nostra *costituzione economica*, quanto meno alla luce del fatto che il sistema ha conosciuto e conosce una dinamicità e una variabilità che non rappresentano affatto solo una patologia del sistema, ma una caratteristica che può essere governata a vantaggio di tutti, senza essere repressa.

Per governare senza reprimere la dinamicità delle relazioni sindacali, che è poi un risvolto della dinamicità del libero mercato, basta raggiungere accordi chiari ed equilibrati.

In concreto, ad esempio, si dovrebbe distinguere meglio ciò che è inadempimento sanzionabile da ciò che rappresenta una legittima condotta di pressione finalizzata alla modifica degli accordi, condotta che merita tutela non tanto e non solo nell'interesse dei lavoratori e del sindacato, quanto anche nell'interesse generale a promuovere un sistema economico capace di assorbire e governare tutte le forze e tutti gli interessi, compresi quelli espressi dal "fattore lavoro".

Inoltre, sembra che la propensione datoriale a contrastare la fluidità degli equilibri negoziali, soprattutto a livello aziendale, sia contraddittoria e imprudente.

Contraddittoria, perché la domanda di stabilità viene avanzata da chi manifesta ossessivamente l'esigenza di adattarsi continuamente alle situazioni mutevoli che l'impresa deve affrontare, cioè alle leggi del mercato²⁸.

Imprudente, perché l'*esigibilità*, ovvero l'effettività dei vincoli contrattuali, garantisce gli interessi del datore di lavoro in un contesto economico recessivo, caratterizzato dalla stipula di accordi collettivi peggiorativi delle condizioni dei lavoratori. Ma in un'auspicabile, situazione economica di segno opposto, l'arma impugnata oggi da parte datoriale potrà divenire un *boomerang*.

Infine, si dubita che la strategia di stabilizzazione, oltre misura, delle relazioni negoziali collettive sia opportuna. Una

transizione costituzionale o di crisi delle istituzioni. In quei momenti, in altri termini, in cui la norma preesistente determina, nella classe politica dominante, delle forme di intolleranza e insofferenza circa la condivisione di valore precostituiti. In questo contesto, la questione dell'effettività viene posta, per risolvere, nel senso di rompere un ordine costituzionale al fine di crearne un altro» (così HELZEL, Effettività, cit., § 3).

²⁸ Infatti si è onestamente riconosciuto che "il valore della staticità del vincolo contrattuale appare declinante" (MARESCA, *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, cit., 567).

tale scelta, infatti, potrebbe comportare un ulteriore indebolimento dello strumento o, quanto meno, una sua inidoneità a recepire adeguatamente le evoluzioni dei rapporti di forza, a loro volta, influenzati anche dalle fluttuazioni del mercato.

Ciò, infatti, potrebbe indurre i lavoratori a difendere interessi ed avanzare pretese attraverso strumenti di lotta diversi da quelli del conflitto tradizionale²⁹, strumenti più subdoli ma più efficaci (come il boicottaggio), al limite anche meno trasparenti e più dannosi. E' consigliabile che il sistema giunga, in ipotesi, a questi esiti?

²⁹ DÄUBLER, *La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva*, LD, 1/2015, 93 (trad. di BALANDI).