

Tiziano Treu
Sindacato e rappresentanze aziendali
DOI: 10.1401/9788815412324/p1

PREFAZIONE ALLA RIEDIZIONE DIGITALE

di Cristina Alessi, Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università di Brescia, Direttrice OSMER

Un percorso di ricerca.

La ri-pubblicazione del volume di Tiziano Treu sull'evoluzione delle forme di rappresentanza dei lavoratori si colloca nel quadro della ricerca sulla formazione extra-legislativa del diritto del lavoro che aveva condotto alla pubblicazione, tra l'altro, del lavoro di Umberto Romagnoli su contrattazione e partecipazione, anch'esso recentemente inserito nello Scaffale di Lavoro e Diritto ^[1]. Il percorso di ricerca intrapreso dall'A. riguarda lo sviluppo e l'affermazione di nuovi modelli di rappresentanza dei lavoratori in azienda, attraverso l'analisi delle vicende che hanno investito, negli anni compresi tra il 1954 e il 1970, la FIM-CISL. L'accostamento dei due volumi mi pare particolarmente importante, dal momento che la loro lettura ci consente di cogliere gli aspetti fondamentali della rappresentanza sindacale in azienda, l'azione e l'organizzazione ^[2], in anni cruciali per la sua affermazione. L'accostamento, come del resto ricorda lo stesso Treu, è rilevante anche per il metodo di indagine, dovuto per entrambi gli Autori all'attenzione «anzi alla curiosità riservata fin dall'inizio alle prassi applicative del diritto, alla *law in action*» ^[3]. Si tratta di un dato che si ritrova con molta intensità nella dottrina del periodo ^[4], tanto che il rinvio ai dati di realtà «si rivelò poi fondamentale per l'acquisizione di una consapevolezza metodologica della disciplina» ^[5]. La ricerca di Treu si caratterizza infatti per l'approccio empirico, per l'analisi cioè del concreto dispiegarsi della rappresentanza sindacale in alcune grandi aziende del Nord Italia, svolta attraverso lo studio della contrattazione aziendale e della documentazione congressuale, nonché interviste e analisi dei dati ^[6]. Non c'è dubbio che l'attenzione per la prassi delle relazioni industriali sia un tratto caratteristico della produzione scientifica di Tiziano Treu ^[7], che l'A. coltiva fin dai suoi studi presso la *School of Industrial Relations* della Cornell University tra il 1962 e il 1964, una scuola «molto attenta alla storia e alla pratica delle relazioni industriali» ^[8].

L'esperienza statunitense si riflette nella premessa al volume, dove l'A. denuncia «la disattenzione della nostra cultura, giuridica e non, per l'osservazione empirica del fenomeno sindacale e della dinamica interna di tutti i gruppi sociali organizzati», in assenza della quale «resta preclusa ogni possibilità di corretto intendimento delle realtà indicate». Si tratta di un'impostazione teorica che Treu non ha mai

abbandonato, pur ricordando la necessità di «non sovrapporre il metodo giuridico con la descrizione e l'analisi dei fatti»^[9].

In effetti, la lettura dei risultati della ricerca offre numerosi spunti per la comprensione non solo del fenomeno dell'organizzazione sindacale a livello di impresa negli anni immediatamente precedenti all'emanazione dello Statuto dei lavoratori, ma anche delle soluzioni adottate, per l'appunto, dal legislatore, in particolare nell'art. 19, che ha rappresentato il momento più importante per l'affermazione dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro, aprendo la strada al riconoscimento della presenza sindacale come forma di contropotere aziendale^[10].

IV Per non dire, poi, che il dibattito sviluppatosi dagli anni '60 in avanti può certamente offrire «un materiale importante di riflessione» anche per il futuro^[11].

Dalle CI alle SAS e oltre.

Lo studio dell'evoluzione delle forme di rappresentanza dei lavoratori in quegli anni consente di cogliere il progressivo declino delle commissioni interne e il tentativo di affermazione delle sezioni sindacali aziendali come articolazioni del sindacato esterno, nonché lo sviluppo di nuove forme di rappresentanza che riflettano gli interessi dei lavoratori presenti nei luoghi di lavoro^[12]. In verità, l'analisi di Treu non si limita alle dinamiche interne alla FIM-CISL, che resta pur sempre l'angolo visuale privilegiato, ma riguarda anche la FIOM-CGIL, con la quale spesso la prima viene messa a confronto.

L'indagine dell'A. mostra come a partire dalla metà degli anni '50 si manifesti una progressiva decentralizzazione e verticalizzazione della struttura contrattuale, attraverso il riconoscimento dell'impresa come luogo privilegiato per l'azione sindacale e per la differenziazione salariale, attraverso lo stretto legame che si sviluppa progressivamente tra dinamiche retributive e incrementi della produttività. Questo aspetto, sottolinea l'A., segna però la distanza delle posizioni della FIM rispetto alla FIOM, quest'ultima particolarmente restia ad ammettere una diversificazione del trattamento economico su base aziendale^[13].

In quegli stessi anni, il passaggio dalle CI alle SAS apre un acceso dibattito in ordine al ruolo e alle funzioni di queste ultime articolazioni del sindacato territoriale, sulla spinta delle rivendicazioni da parte dei lavoratori di una maggiore autonomia e di un più stretto collegamento con le realtà aziendali. In particolare, la questione centrale diviene quella della possibile attribuzione alle rappresentanze nei luoghi di lavoro di un potere autonomo di contrattazione, questione che vede contrapporsi, anche in questo caso, CISL e CGIL che tuttavia, pur nell'articolazione delle posizioni, convergono sulla necessità mantenere il controllo sulla contrattazione aziendale da parte delle organizzazioni sindacali esterne. Siamo nel pieno della stagione del decentramento controllato, che in realtà si proietterà ben oltre quegli anni, se si

VI pensa a quanto avviene con le R.S.A. nel periodo post-statutario e con le R.S.U. a partire dall'accordo del luglio 1993. In verità, già in quel periodo cominciano a manifestarsi alcune tensioni rispetto al modello di rappresentanza sindacale promosso dal sindacato esterno e la comparsa di modelli e forme organizzative di diretta emanazione dei lavoratori, con i quali occorre fare i conti. La ricerca svolta dimostra anche una forte propensione dell'A. a valorizzare gli strumenti di democrazia sindacale, quali l'assemblea, e anche l'importanza della partecipazione dei lavoratori alle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro e dell'attività produttiva in azienda.

Dal 1968 in poi, ci dice sempre l'A., si sviluppa un'intensa attività di contrattazione aziendale, anche di reparto, specie in stabilimenti come quello dell'IVECO di Brescia [14], accompagnata da un rafforzamento dello strumento assembleare e dalla comparsa sulla scena dei delegati sindacali e dalla formazione di gruppi extrasindacali. Il tutto nel quadro di una conflittualità elevata e della rivendicazione di un ruolo non più subalterno ma autonomo del livello di contrattazione aziendale rispetto a quello nazionale [15].

In questo quadro, si manifesta in tutta la sua evidenza l'incapacità della SAS di porsi come interlocutrice dell'azienda, come tramite tra questa e i lavoratori nonché tra i lavoratori e l'organizzazione sindacale esterna. Il giudizio che ne dà l'A. è dunque di un sostanziale fallimento dell'istituto e addirittura dell'inconsistenza della SAS come «fattore di rinnovamento democratico dell'azione aziendale» (p. 147).

Note

[1] U. Romagnoli, *Contrattazione e partecipazione*, Il Mulino, 1968.

[2] Utilizzo qui, in forma riadattata, gli elementi che secondo Mario Napoli caratterizzano il sindacato: l'organizzazione, l'azione e i destinatari della tutela. Si v. M. Napoli, voce: Sindacato, in *DDP*, sez. *Commerciale*, Utet, 1999,

[3] T. Treu, *Umberto Romagnoli. Il profilo scientifico e intellettuale*, in *LD*, 2023, p. 655.

[4] Come osserva M. Barbera, *I soggetti antagonisti: i lavoratori subordinati e le organizzazioni collettive*, in '20 maggio' *Biblioteca del centro Studi di Diritto del Lavoro*, n. 2/2007, p. 170.

[5] R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro*, vol. II, *Scritti scelti di diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2024, p. 62.

[6] Lo sottolinea anche M. Magnani, *L'opera scientifica di Tiziano Treu nel diritto del lavoro in trasformazione*, in *Jus*, 2013, p. 350, che ne parla come di un'opera «frutto di una ricerca condotta sulla base di un'impressionante mole di documenti sindacali e di indagini sul campo, nell'ambito dei gruppi di studio su «La formazione extralegislativa

del diritto del lavoro», segnalandone la rispondenza all'insegnamento metodologico di Gino Giugni.

[7] Di tale attenzione si trova traccia in innumerevoli scritti. In questa sede mi limito a ricordare il volume *Relazioni Industriali e contrattazione collettiva*, scritto con Gian Primo Cella, Il Mulino, 2009.

[8] È lo stesso A. a ricordarlo nell'*Intervista* di A. Occhino, in *LDE*, n. 1/2022, p. 3.

[9] T. Treu, *Diritto del lavoro e analisi sociale*, in *Labor*, n. 1/2024, p. 8.

[10] In questo senso F. Mancini, *Relazione*, in G. Arrigo, a cura di, *Lo Statuto dei lavoratori: un bilancio politico*, De Donato, 1977, p. 11.

[11] R. Del Punta, *op. cit.*, p. 57. L'A. riferiva l'osservazione al dibattito in corso verso la fine degli anni '80 sulla razionalizzazione del sistema contrattuale, ma è osservazione che vale anche per il presente.

[12] B. De Mozzi, *La rappresentanza sindacale in azienda: modello legale e modello contrattuale*, Cedam, 2012, p. 21 ss.

[13] Su questi aspetti si v. anche M. Napoli, *La CISL e il diritto del lavoro*, in *Jus*, 2012, p. 547 ss.

[14] Si vv. i dati riportati a pag. 127, nota 43, che dimostrano come nel periodo considerato la frequenza media degli accordi aziendali a Brescia e provincia sia più elevata che a Milano e provincia. Si tratta di un dato che caratterizza da sempre il sistema di relazioni sindacali nel territorio bresciano, come dimostrano le ricerche effettuate dall'OSMER (Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle relazioni collettive). Si v., da ultimo, N. Casnici, M. Castellani, a cura di, *Relazioni industriali decentrate. Ricerche empiriche e riflessioni a partire dal caso bresciano*, F. Angeli, 2023 e C. Alessi, L. Guaglianone, a cura di, *Ragioni e passioni della contrattazione collettiva di secondo livello*, Aracne, 2017.

[15] G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014, p. 170 ss.