

TEMA

*Quali riforme nelle relazioni industriali*

## Applicare gli accordi in tutti i luoghi di lavoro: la democrazia e la partecipazione come regola

Carlo Podda\*

Riflettere e discutere sul tema oggetto del presente articolo richiede una premessa che tenga conto di come la situazione in essere nel nostro paese si sia nel tempo determinata, a partire dall'art. 39 della Costituzione.

All'indomani del secondo conflitto mondiale in molti Stati europei e, per quel che ci riguarda, anche nel nostro paese si affermarono nella Costituzione i principi fondamentali del lavoro cercando di sancirne e tutelarne i diritti. Secondo molti studiosi del diritto costituzionale ciò fu dovuto al tentativo di governare e mediare il conflitto tra capitale e lavoro che, in un mondo all'epoca diviso in blocchi contrapposti, si temeva potesse generare aspri scontri sociali fino al limite di vere e proprie insurrezioni. Ma sarebbe sbagliato non vedere e sottolineare come, in Italia, i padri costituenti siano andati ben oltre questo tentativo conferendo al lavoro *«valore fondativo per tutto il nostro assetto costituzionale»*. Per questo motivo si può sicuramente sostenere che la Costituzione repubblicana tutela il lavoro e lo sostiene come diritto individuale e collettivo affermandone il diritto per ciascun cittadino ad averlo e l'obbligo per le istituzioni di tutelarlo. Da qui discende anche la formulazione dell'art. 39 della Costituzione.

Uno scopo di questo articolo è quello di affermare innanzitutto il diritto positivo di associazione sindacale libera e plurale, che andava consolidato e contrapposto al modello fascista previgente che – come è noto – prevedeva l'esistenza, nonché l'obbligo di iscriversi, di una unica organizzazione sindacale.

Quindi, in primo luogo, l'organizzazione o meglio le organizzazioni sindacali, sono libere di costituirsi (diritto d'associazione) e sono autonome da qualsiasi ingerenza dei poteri pubblici, delle istituzioni e della sfera politica.

\* Carlo Podda è responsabile del Coordinamento dell'attuazione e della stipula degli accordi sulla rappresentanza della Cgil nazionale.

Si afferma, parimenti, l'assoluta libertà dei lavoratori di scegliere se e a quale sindacato aderire. Vale inoltre la pena di sottolineare come la libertà di associazione dei datori di lavoro sia inscritta nell'ambito della regolamentazione dei diritti dei lavoratori, abbia cioè un valore meno generale di quella prevista per i lavoratori.

La restante parte dell'art. 39, quella cioè che prevede la registrazione delle Oo.Ss. e dei loro statuti, nonché la possibilità di stipulare, attraverso una rappresentanza unitaria proporzionale ai propri iscritti, contratti validi per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, è dal punto di vista giuridico-formale del tutto inapplicata con la considerevole eccezione del lavoro pubblico.

In realtà per convenienza propria del quadro politico italiano, determinatosi dal dopoguerra fino alla caduta del muro di Berlino nel 1989 e per tutti gli anni novanta, si è assistito a un'attuazione di fatto della norma, una sorta di Costituzione materiale.

Nei fatti si è andata affermando, nell'arco di un cinquantennio, una rappresentanza unitaria, assunta come paritetica di Cgil-Cisl-Uil, e considerata, attraverso il principio della maggiore rappresentatività, investita dell'autorità e del potere di stipulare non solo contratti, ma anche accordi con imprese e governo, via via più complessi, di natura economico-politica generale, validi per tutti i lavoratori e in qualche caso per i cittadini della Repubblica.

Le Oo.Ss., d'altro canto, hanno accettato e nei fatti sostenuto questo sistema prima per reazione al periodo precedente, caratterizzato da un controllo autoritario delle Oo.Ss., e poi per l'affermazione di un ruolo crescente che garantiva e tutelava al più alto livello i diritti e l'interesse di quanti le stesse organizzazioni si candidavano a rappresentare.

Nella storia delle relazioni industriali italiana una serie di eventi hanno marcato il grave *vulnus* dovuto alla mancanza nel nostro paese di un sistema certo di misurazione della rappresentanza. Un primo evento è sicuramente quello della rottura sulla scala mobile del 14 febbraio 1983; successivamente quello dell'accordo separato del 31 luglio 1992. Segue l'avvio della, speriamo conclusa, stagione dei tanti accordi separati sottoscritti dalla Cisl e dalla Uil sia per il rinnovo dei Ccnl, sia per la stipula di accordi generali interconfederali e/o con il governo, oppure ancora, a seguito dei tanti contratti pirata sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali di comodo. Si poteva determinare, e anzi in alcuni casi si era determinata, una situazione per

la quale organizzazioni che rappresentano, con tutta evidenza, una minoranza di iscritti e di lavoratori potevano sottoscrivere accordi che avevano efficacia per tutti i lavoratori.

In realtà la mancata applicazione della seconda parte dell'art. 39, con l'eccezione del lavoro pubblico, ha realizzato l'applicazione di fatto fino a oggi della Costituzione materiale all'epoca vigente e come un residuo delle scelte della politica e del sindacato della Prima Repubblica.

Ma ora, alla fine della Seconda Repubblica, essendo del tutto mutato il rapporto tra politica e lavoro, si manifesta invece come *vulnus* al diritto del cittadino lavoratore di determinare le decisioni che lo riguardano. In realtà, come aveva intuito Di Vittorio, i diritti costituzionali non dovevano fermarsi sulla soglia del posto di lavoro che, per questa via rischia di diventare un territorio a statuto speciale e con un regime democratico assai particolare.

La costituzione materiale determinatasi, dunque, è stata più una conseguenza che una causa della relazione tra Oo.Ss., imprese e governo, per come esse si sono informalmente determinate, in ragione del quadro politico e dei rapporti di forza esistenti.

Il mantenimento di questa particolare (non) applicazione dell'art. 39 è oggi invece del tutto funzionale allo snaturamento del ruolo di corpo intermedio del sindacato nel governo della società, e al passaggio dalla contrattazione collettiva a quella individuale attraverso la cosiddetta *disintermediazione*. Abbattere tutti i corpi intermedi, «regalare» la possibilità di connettersi direttamente attraverso reti virtuali e senza intermediari con il leader di turno porta forse a derive per l'appunto leaderiste in politica, ma certamente a un disastro nei rapporti tra chi vende il proprio lavoro per vivere e chi lo compra. In una società, che si va orientando in questa direzione, la rappresentanza collettiva, la definizione di un sistema stabile di accertamento della rappresentatività e di misurazione del consenso sulle intese sottoscritte, tale da conferirgli, o meno, valore *erga-omnes*, è da intendersi non come inutile, ma addirittura contraria all'obiettivo che si persegue di cancellazione del conflitto sociale e delle forme collettive di governo nel conflitto stesso. Pur invocando la giustificazione di determinate scelte c'è in effetti una riproposizione del rapporto individuale tra lavoratore e datore di lavoro tipici degli albori dello Stato liberale.

Con questa impostazione le Oo.Ss. non potranno negoziare né contrattare più; tutelando al massimo l'individuo e assistendolo attraverso forme integrative e/o sostitutive del welfare pubblico.

Tutti i soggetti in campo, siano essi attori sociali o politici, ovvero singoli cittadini lavoratori che decidano di opporsi a tale trasformazione, devono battersi oggi per una valorizzazione dei corpi intermedi attraverso una profonda rivitalizzazione della loro capacità di rappresentanza.

Se non teniamo davvero in conto il profondo mutamento del quadro politico italiano ed europeo del nuovo millennio e della radicale diversità che lo struttura e percorre rispetto alle intenzioni che lo hanno originariamente animato, e i comportamenti concreti della politica e dei legislatori, rischiamo di non tenere nella debita considerazione la reale emergenza di mettere mano alla questione della democrazia sindacale sul versante del potere di rappresentanza e rappresentatività e di stipula di contratti e più in generale di accordi *erga omnes*.

Come è stato osservato anche in passato<sup>1</sup> l'art. 39 è sostanzialmente diviso in due parti. Queste due parti sono dedicate a tutelare da una parte il carattere libero e dell'associazione sindacale della sua azione e dell'adesione a essa da parte dei lavoratori, e dall'altra a regolare l'attività negoziale attraverso la registrazione dell'organizzazione sindacale e l'indicazione chiara dei requisiti necessari per dare efficacia a tutti gli appartenenti delle categorie interessate degli accordi stipulati: rappresentanza unitaria proporzionale in base agli iscritti.

Queste due parti, ovvero della massima libertà di azione e di associazione sindacale e dell'obbligo della registrazione, sembrano in contraddizione ma in realtà segnalano la volontà del Costituente di garantire attraverso la rappresentanza collettiva e la sua tutela il ruolo generale che al lavoro assegna la nostra Costituzione di eguaglianza e promozione sociale di tutti i cittadini individuati negli artt. 1 e 3.

In sintesi si può affermare che negli artt. 39, 40 e 46 (che in questa sede non analizzeremo) è indicata la strumentazione necessaria a far vivere le norme degli artt. 1 e 3 che troppo spesso, nella percezione generale che se ne ha, sono considerate di puro principio.

In definitiva per i padri costituenti la rappresentanza collettiva è l'unico strumento in grado di esercitare la mediazione sociale necessaria a equilibrare i rapporti tra lavoro e capitale ed è forte la convinzione che dallo spostamento dell'equilibrio di questo rapporto verso il lavoro nasca il progresso generale della società.

<sup>1</sup> Cfr. Massimo D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 80, 1998, pp. 665-699.

Da questo stesso assunto derivano d'altronde altri aspetti del dettato costituzionale e della legislazione post-costituzione: dall'intervento pubblico nell'economia diretto e indiretto allo stesso ordinamento governativo attraverso i ministeri del Lavoro, dell'Industria, delle Partecipazioni statali e oggi dello Sviluppo economico.

Nella realizzazione di questo disegno una tappa fondamentale deve essere considerata la legge n. 300/70, detta anche Statuto dei lavoratori, che rappresenta il più compiuto tentativo di dare fondamento giuridico al ruolo generale della rappresentanza sindacale. Dal punto di vista politico questo primato va assegnato sicuramente al Protocollo del 23 luglio '93. La legge n. 300/70 e il Protocollo del 23 luglio '93 costituiscono di fatto l'applicazione sul piano legislativo e politico delle previsioni della prima parte dell'art. 39.

Mentre, se si esclude la legge che regola il tema della rappresentanza e rappresentatività nel settore pubblico, di fatto sia la politica sia le organizzazioni sindacali e imprenditoriali preferiscono affidarsi a un sistema informale di mutuo riconoscimento. In effetti fino al compimento del secolo scorso nessuno degli attori principali sembra avere l'intenzione di mettere in discussione la funzione affidata alla rappresentanza sociale, e la sua legittimazione determinata da un consenso facilmente misurabile e percepibile anche da una forma dei lavori e dei rapporti di lavoro molto più semplice e definibile di quelle odierne. Come elementi tipici di quegli anni va ricordata l'assoluta prevalenza del lavoro nella sua forma tayloristico-fordista e del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'insistenza con la quale, negli anni che abbiamo alle spalle, si è tentato a più riprese di passare dalla concertazione al dialogo sociale e di superare o sostituire lo Statuto dei lavoratori con un nuovo statuto dei lavori la dice lunga sulle mutate intenzioni del quadro politico rinveniente dalla dissoluzione della Prima Repubblica.

Tuttavia, la legge n. 300/70 è ancora vigente e vale la pena di osservare, almeno riguardo agli aspetti più significativi di questo articolo, cosa ancora determina rispetto al quadro legislativo di sostegno del chi rappresenta chi, cosa è autorizzato a negoziare e i sistemi di validazione di questo negoziato.

Per comprendere bene cosa rappresenti ancora nell'attuale quadro di legislazione del lavoro la legge n. 300/70, bisogna comprendere al termine di quale processo storico-politico si colloca la sua emanazione e come l'hanno (malamente) innovata i referendum del 1995 nella parte che riguarda la nostra analisi e cioè le conseguenze della parziale abrogazione dell'art. 19.

È bene infatti ricordare che, dalla nascita della Costituzione e fino alla legge n. 300/70, il legislatore si occuperà per circa un ventennio del sindacato solo per promuoverne la presenza diffusa in numerosi organismi pubblici. Si trattava spesso di presenze numericamente marginali, soprattutto se confrontate con quelle dei datori di lavoro, ma tuttavia significative nel costruire, almeno nell'immagine, una presenza diffusa in una sfera più generale di attività economico-sociale tale da accreditare l'idea di un ruolo delle Oo.Ss. che andasse ben oltre la semplice negoziazione e stipula dei contratti collettivi.

Ciò che colpisce di questa fase è l'assenza di un qualsiasi sistema di regole che selezioni, in modo trasparente, le Oo.Ss. chiamate a partecipare agli organi pubblici collegiali. Per capire questo fenomeno e come in quegli anni tramonti la possibilità di attuare la seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, bisogna rifarsi al quadro politico nazionale e internazionale dell'epoca. In piena guerra fredda e con l'esclusione del Pci e, fino ai primi anni sessanta, anche del Psi dal governo, non poteva in nessun caso essere utilizzato un criterio di selezione basato sul dato associativo e sul consenso che avrebbe premiato la Cgil, confederazione considerata ovviamente troppo vicina all'opposizione. La politica e il legislatore attuarono piuttosto un criterio di totale pariteticità, frutto del patto di Roma che già regolava una rigida tripartizione correntizia della Cgil, nel periodo antecedente la scissione, prima della Cisl, poi della Uil.

Va comunque considerato che la partecipazione delle Oo.Ss. a questi organismi, pur nei limiti ricordati, contribuì sicuramente a sottrarre prima ancora che l'azione, la percezione che del sindacato si aveva in quegli anni, alla marginalità cui il fascismo l'aveva condannato. È in questi anni che si costituì e consolidò una cultura del sindacato confederale che iscriverà sempre l'azione a tutela e promozione del lavoro nel quadro di un interesse generale, scelta che ne farà, per dirla con le parole di Luciano Lama, un soggetto politico in grado di determinare in autonomia dal quadro politico scelte economico-sociali che influenzarono straordinariamente l'evoluzione del nostro paese.

Tuttavia va osservato criticamente come, per motivi risalenti esclusivamente alla scelta dei partiti di governo di marginalizzare – se non escludere – la Cgil, troppo vicina ai partiti di opposizione, fin all'inizio degli anni settanta l'azione del legislatore in merito alla rappresentatività fu assai disordinata, spesso affidata a leggi di settore, o comunque minori e caratterizzata

da una vera e propria ossessione di non utilizzare mai criteri di selezione che potessero essere riferiti a indici quantitativi.

Vi fu invece un proliferare di criteri qualitativi definiti in maniera superficiale con l'indicazione esplicita nei provvedimenti legislativi o regolamentari dei nomi delle persone che si intendevano nominare.

Lo straordinario sommovimento sociale determinatosi sul finire degli anni sessanta, le lotte dell'autunno caldo, il protagonismo del lavoro, l'eccezionale capacità di autoorganizzazione e rappresentanza che si presentarono nella stagione dei Consigli cambiarono prepotentemente lo scenario sopra descritto.

La fortissima spinta unitaria decretò la fine dell'ostracismo verso la Cgil anche in settori come il pubblico impiego, e indusse il legislatore a intervenire con leggi di sostegno e regolazione dell'attività sindacale.

Il protagonismo del lavoro fece sì che i fantasmi della fase autoritaria di regolazione del sindacato conseguenti al periodo fascista si dissolvessero, mentre la seconda parte dell'art. 39 non sembrò nei fatti avere più bisogno di attuazione formale in quanto la Federazione Cgil-Cisl-Uil in quegli anni fu con tutta evidenza il soggetto maggiormente rappresentativo dotato di tale forza e consenso da garantirne una sorta di applicazione di fatto. D'altro canto l'azione unitaria svolta dal 1969 al 1983, la costituzione della federazione unitaria Cgil, Cisl e Uil, la proliferazione dei Consigli dei delegati in tutti i luoghi di lavoro risposero pienamente al dettato costituzionale che vincolava l'azione negoziale alla rappresentanza unitaria.

Quanto poi alla proporzionalità che avrebbe dovuto regolarla il legislatore preferì lasciarla in capo alle decisioni endo-sindacali di funzionamento degli organismi unitari. Vale anche qui la pena di ricordare che in questi anni si parlò addirittura di unità organica tra Cgil, Cisl e Uil.

Del resto sul fatto che insieme Cgil, Cisl e Uil rappresentassero e avessero il consenso della maggioranza, se non della quasi totalità dei lavoratori, all'epoca, nessuno sembrò aver dubbio.

La legge n. 300/70 è sicuramente il prodotto di quella fase e anche il tentativo più alto di conferire fondamento legislativo al ruolo che la Costituzione aveva assegnato al lavoro e alla sua rappresentanza.

Lo Statuto dei lavoratori ha rappresentato fino a oggi un formidabile strumento di sistematizzazione e promozione, per via legislativa, dell'attività sindacale, almeno per ciò che riguarda il lavoro tradizionale.

Possiamo in sintesi affermare che la straordinarietà dell'intuizione dei padri dello Statuto sia stata proprio quella di aver compreso che se si voleva

davvero fare una legge generale di sostegno al lavoro, consentendo per questa via l'attuazione del dettato costituzionale, bisognava contemporaneamente sostenere e tutelare sia i diritti soggettivi dei lavoratori sia quelli della loro rappresentanza. Grazie a questa legge del resto per almeno quindici anni la presenza del sindacato e i diritti dei lavoratori sono cresciuti e si sono affermati nei luoghi di lavoro.

Vale del resto come controprova la tenacia con la quale la parte più retriva delle imprese e i molti governi di centrodestra che si sono succeduti alla guida del paese hanno cercato di smontare il nucleo centrale della legge n. 300/70.

Tuttavia non si può ignorare che le modifiche strutturali sia negli apparati produttivi sia nelle forme del rapporto di lavoro, mettendo in crisi la diffusione della presenza sindacale e l'affermazione dei diritti nei luoghi di lavoro, hanno di fatto segnato un arretramento della capacità di rappresentanza del sindacato sia nelle realtà locali sia a livello generale.

È importante però soprattutto prestare attenzione a quella parte dello Statuto che, con intento che i giuristi definiscono «promozionale», regola la rappresentanza sindacale e cioè l'art. 19 dello Statuto.

L'art. 19 ha una formulazione dell'organismo di rappresentanza aziendale, al quale conferire diritti e poteri, piuttosto aperta, differendo in questo dalla gran parte dei modelli della legislazione straniera sia essa nord-americana che europea.

Ciò ha consentito – nel corso del tempo – molteplici esperienze: dalla rappresentanza aziendale sindacale pura di sigla vera e propria, fino a una rappresentanza unitaria di base nella quale le decisioni venivano prese a maggioranza.

Il problema di un elemento di chiusura della norma di fatto si è posto con maggiore evidenza nel rapporto tra i diritti «di base» garantiti dallo Statuto e quelli di miglior favore acquisiti negozialmente nel corso del tempo.

La risposta che mostra oggi tutte le sue debolezze è nella nozione «del sindacato maggiormente rappresentativo». Se è vero, infatti, che la scelta di attribuire diritti e poteri maggiori ad alcuni invece che ad altri in ragione di una loro maggiore rappresentatività non viola il principio di eguaglianza insito nell'art. 39, comma 1, e nello stesso art. 3, ritenuto applicabile non solo agli individui ma anche ai collettivi, i problemi diventano rilevanti quando ci si interroga oggi sul significato di maggiore rappresentatività.

Questo concetto universalmente accettato come riguardante la primazia delle tre maggiori organizzazioni confederali ha subito nel corso del tempo un duplice attacco i cui esiti sono così forti da metterlo in crisi.

La contestazione del «maggiormente rappresentativo» avviene prima dall'esterno con il crescere del sindacalismo di base e di rappresentanza mono-professionale già a cavallo tra gli anni settanta e ottanta, ma poi soprattutto dall'interno quando, dall'accordo di San Valentino del 1983 agli accordi contrattuali e interconfederali separati, che hanno costellato gli anni dal 2000 ai giorni nostri, diventa difficile continuare a conferire validità *erga omnes* a intese, generali o contrattuali, sottoscritte da Oo.Ss. che non rappresentano né la maggioranza degli iscritti né la maggioranza dei consensi tra tutti i lavoratori.

Tale situazione si è particolarmente aggravata con gli esiti parzialmente abrogativi del referendum del 1995 sull'art. 19.

I promotori del referendum svoltosi l'11 giugno 1995 perseguivano l'intento di pervenire a un ampliamento dei soggetti titolari del diritto di costituire Rsa con le conseguenti ulteriori tutele. Ma come si sa le vie dell'inferno sono lastricate di buone intenzioni.

Infatti la rozzezza riformatrice dello strumento referendario ha fatto sì che la formulazione attuale dell'art. 19 non abbia aggiunto nuovi soggetti (i firmatari del Ccnl), ma abbia invece escluso, almeno sino all'ultima sentenza della Corte in materia, tutti coloro che, non solo per scarsa rappresentatività, ma anche per semplice dissenso, non sottoscrivono il Ccnl di settore.

Il risultato è stato che non essendoci nemmeno alcuna norma che regoli l'accesso ai tavoli negoziali abbiamo assistito negli ultimi anni al paradosso per cui una organizzazione, la Fiom, pur essendo, con ogni probabilità, la più rappresentativa nel suo settore, prima per non aver firmato un'intesa con la Fiat, poi per essere stata esclusa dal negoziato per il rinnovo del Ccnl, non può costituire Rsa né avvalersi dei diritti conseguenti.

Il contenzioso giudiziario che ne è seguito e, probabilmente, ancora ne seguirà è abbondante e il suo esito per ora, con l'ultima sentenza della Corte sancisce l'impossibilità di utilizzare il solo criterio relativo alla firma del Ccnl come elemento sufficiente e indispensabile per godere dei diritti sindacali. La stessa sentenza inoltre richiama il legislatore alla responsabilità di correggere l'art. 19 per come il referendum del 1995 l'ha modificato.

A questa necessità, del resto, le parti sociali tentano di dare una risposta anche se ancora endo-sindacale, con il Testo unico sottoscritto tra Confin-

dustria e Cgil, Cisl, Uil e le successive analoghe intese con Confservizi-Cispel, l'Alleanza cooperative e Confcommercio.

Queste intese quando saranno pienamente applicate copriranno oltre otto milioni di lavoratrici e lavoratori e, se a essi si sommano i lavoratori pubblici, coperti dall'unica legge sulla rappresentanza vigente in Italia, determineranno la fine di questa sorta di extraterritorialità democratica che ha afflitto per molti anni i posti di lavoro. Sia gli accordi sia la legge si basano su alcuni semplici principi:

- conferimento del potere di rappresentare e negoziare a chi rappresenta almeno il cinque per cento della media tra i lavoratori iscritti alle Oo.Ss. e i voti riportati nelle elezioni delle Rsu nel settore per il quale si negozia;
- costituzione generalizzata in tutti i luoghi di lavoro delle Rappresentanze sindacali unitarie;
- diritto di elettorato attivo e passivo per tutti i lavoratori iscritti e non iscritti alle organizzazioni sindacali;
- Ccnl validamente sottoscritti da organizzazioni sindacali che rappresentano il 50 per cento + 1 della platea interessata nella media tra iscritti e voti riportati nel settore per il quale si negozia;
- i Ccnl per essere validi devono, con l'esclusione dei lavoratori pubblici regolati dalla legge, essere votati dalla maggioranza assoluta dei lavoratori interessati.

Pur in presenza di queste intese il problema non è risolto.

Cgil, Cisl e Uil hanno ormai maturato, a fronte del violentissimo attacco che la sfera politica sta sferrando all'autonomia della rappresentanza sociale, la convinzione di arrivare anche per via legislativa ad applicare l'art. 39 della Costituzione. Ma nessuno dei protagonisti in campo pensa che questo possa e debba avvenire con una legge «pesante» che travolga quanto sin qui condiviso tra le parti.

Il documento unitario che definisce la proposta per un *Nuovo sistema di relazioni industriali* avanza l'ipotesi di una legge di sostegno agli accordi tra le parti che lasci all'autonomia delle stesse la possibilità di regolare e attuare i principi fondativi della rappresentanza con grande duttilità nelle assai diverse realtà del lavoro italiano.

## ABSTRACT

*Qualsiasi riflessione sui temi della democrazia e della partecipazione in tutti i luoghi di lavoro necessita di un'analisi dell'intreccio tra l'art. 39 della Costituzione, l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori e il ruolo della rappresentanza e della rappresentatività oggi.*

*I padri costituenti conferirono al lavoro un «valore fondativo per tutto l'assetto costituzionale italiano». La Costituzione repubblicana tutela il lavoro, lo sostiene come diritto individuale e collettivo e ne afferma il diritto per ciascun cittadino ad averlo e l'obbligo per le istituzioni di tutelarlo. È emersa in questi anni una Costituzione «materiale» attraverso un'attuazione di fatto della norma che riconosceva una rappresentanza unitaria assunta come paritetica di Cgil-Cisl-Uil, considerata attraverso il principio della maggiore rappresentatività, investita dell'autorità e del potere di stipulare non solo contratti ma anche accordi con imprese e governo validi per tutti i lavoratori.*

*In questa fase particolare si registra un passaggio dalla contrattazione collettiva a quella individuale, una cancellazione del conflitto sociale e delle forme collettive di governo nel conflitto stesso e una riproposizione del rapporto individuale tra lavoratore e datore, tipico degli albori dello Stato liberale.*

*Per queste ragioni non è più rinviabile l'applicazione dell'art. 39 della Costituzione se si vuole ritenere ancora il lavoro un valore e uno strumento centrale per l'affermazione della promessa di eguaglianza della Costituzione.*

*La risposta delle parti sociali (endo-sindacale) è quella del Testo unico sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, e successive analoghe intese con Confservizi-Cispel, Alleanza cooperative e Confcommercio per porre fine alla «extraterritorialità democratica».*

### APPLY AGREEMENTS IN EVERY WORKPLACE: DEMOCRACY AND PARTICIPATION AS A RULE

*Any consideration about democracy and participation in any workplace needs an analysis of many factors which are strictly bound together: article 39 of Constitution, article 19 of the Workers' Statute and the role that today representation has.*

*Constituent Fathers gave work a «founding value for the Italian Constitutional arrangement». Republican Constitution defends work, it maintains it as an individual and a collective right and it asserts the right that every citizen has to have a job and the duty for Institutions to defend it. In recent years a «Material» Constitution emerged, through a de facto fulfillment of the rule that recognized a unitary representation assumed as equal among the main trade unions (Cgil-Cisl-Uil), considered through the principle of wider representation, which has been given the authority and the power to stipulate both contracts and agreements with firms and with the Government that can be applied to all workers.*

*In this particular phase what can be registered is a transition from the collective bargaining to the individual one, a cancellation of the social conflict and of the government collective forms within the same conflict and a re-proposal of the individual relationship between worker and employer which was typical at the beginning of the liberal State.*

*For these reasons we cannot postpone anymore the application of article 39 of Constitution if we want to keep work being a value and a main tool for the statement of the promise of equality of Constitution.*

*The answer of the social partners is the Consolidated Act approved by Confindustria and Cgil, Cisl and Uil ,and the following alike agreements with Confservizi-Cispel, Alleanza cooperative and Confcommercio that are aimed to stop the «democratic extraterritorialness».*