

# Gli scritti di Riccardo Del Punta sul diritto sindacale: la memoria del passato, l'intelligenza del presente, la volontà di riformare

Franca Borgogelli

## 1. Un dialogo che continua

La raccolta degli scritti di Riccardo Del Punta promossa da Maria Luisa Vallauri e William Chiaromonte (Chiaromonte, Vallauri 2024) ci aiuta a ricordare nel modo più adeguato la sua figura e il ruolo importante da lui svolto nella comunità scientifica, trasformando in un dialogo che non si interrompe il rimpianto per il contributo di idee, analisi, riflessioni che avrebbe potuto ancora offrirci. Tale raccolta di scritti ci consente infatti di considerare la sua produzione scientifica non come una eredità definita e conclusa, ma come l'opportunità di continuare in un confronto e discussione con lui, guardando al futuro.

In questa prospettiva vengono qui 'riletti' i suoi lavori sul diritto sindacale, ovvero quelli sulla partizione della disciplina giuslavorista che, a prima vista, meno sembra appassionarlo; e che, oltre ad essere quantitativamente meno rilevanti, possono apparire più lontani dal 'cuore' dei suoi interessi. Eppure tali lavori, per quanto non occupino un posto centrale nella attività scientifica di Del Punta, presentano con evidenza quelle caratteristiche positive già messe in luce da tutti coloro che lo hanno ricordato.

Si riscontra infatti in tutti gli scritti di diritto sindacale, anche nei più risalenti, l'approccio metodologico da lui assunto nelle riflessioni sulla regolazione del lavoro e sul ruolo della disciplina giuslavorista. Da un lato, l'attenzione al legame tra l'analisi teorica, volta a indagare i fondamenti epistemologici e gli aspetti valoriali, e i profili tecnici; dunque, la proiezione della riflessione teorica nella

Franca Borgogelli, University of Siena, Italy, franca.borgogelli@unisi.it, 0000-0002-4106-4778

Referee List (DOI 10.36253/fup\_referee\_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup\_best\_practice)

Franca Borgogelli, *Gli scritti di Riccardo Del Punta sul diritto sindacale: la memoria del passato, l'intelligenza del presente, la volontà di riformare*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.09, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 131-150, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

ricerca di soluzioni (interpretative e applicative) che tengano conto dell'effettività e dell'efficacia della norma in relazione alla evoluzione dei processi reali a cui i valori si rapportano, e al configurarsi del contesto di riferimento. Dall'altro lato, l'attenzione al dialogo interdisciplinare con riguardo alle relazioni e alle reciproche influenze, perché, come lui stesso sostiene, «dentro e intorno “al lavoro” e “all’opera” si coagula come in un crogiuolo l'intero sapere sociale». Ancora, si manifesta la capacità di ricostruire con acume di indagine e di comprensione le diverse teorie interpretative di dottrina e giurisprudenza, tenendo altresì sempre presente l'inquadramento storico e il profilo valoriale.

Su un piano più generale, emerge quello che non credo eccessivo chiamare 'il coraggio' di esprimere con nettezza la propria opinione, senza conformismo ma anche senza arroganza (per quanto sapesse essere, talvolta, icastico e pungente), così dimostrando la sua onestà intellettuale. Al riguardo, significativo è ciò che scrive nella conclusione di un saggio del 2006: «Se amiamo questa materia, e se vogliamo che rifiorisca, dobbiamo creare le condizioni per la germinazione di un pensiero “nuovo”, nonché (guardando soprattutto ai più giovani) libero da condizionamenti ambientali rivolti, anche in buona fede, alla delineaazione di vecchie e nuove ortodossie» (Del Punta 2006, 279).

La lettura dei suoi contributi sui temi di diritto sindacale riportati nel Secondo Volume degli «Scritti» – di tutti, a prescindere dalla posizione nell'arco temporale, che va dal 1990 al 2014 – è utile a ricostruire l'evoluzione della disciplina, è necessaria per comprendere il presente, offre spunti di riflessione importanti per individuare e valutare le scelte da proiettare nel futuro. Si tratta altresì di letture da raccordare poi con le riflessioni di carattere generale sui fondamenti – teorici e assiologici – del diritto del lavoro che hanno caratterizzato, con particolare rilievo negli ultimi anni, il pensiero di Del Punta, contenuti nel Primo Volume degli Scritti.

## 2. Gli scritti sul diritto sindacale

### 2.1. Il filo conduttore

Volgendo lo sguardo sull'insieme degli scritti sul diritto sindacale si può individuare una sorta di filo conduttore che si sviluppa nel succedersi dei contributi e ci guida sino alle analisi più recenti: la valutazione critica delle cause e degli effetti della mancanza di regole certe per il sistema sindacale, il rilievo della loro necessità, i suggerimenti in ordine alla fonte e ai contenuti di quelle che a suo avviso dovrebbero essere introdotte.

In altri termini, si può dire che leggendo i suoi scritti si ripercorrono le tappe più significative dell'evoluzione della disciplina delle relazioni sindacali in Italia osservate dal punto di vista di quella che Del Punta considera come una insostenibile situazione di «anomia»<sup>1</sup>; per superare la quale – pur nell'apprez-

<sup>1</sup> L'uso di questo termine è ricorrente nei suoi saggi.

zamento dei passi avanti compiuti dagli accordi sindacali, in specie quelli del periodo 2011-14 da lui positivamente valutati – l'unica soluzione è una disciplina legislativa, seppur rispettosa delle scelte dell'autonomia collettiva<sup>2</sup>.

Comunque la si pensi al riguardo, le sue analisi offrono elementi importanti di riflessione sui problemi del sistema sindacale che sono ancora irrisolti; l'importanza di tali analisi anche oggi, e guardando al futuro, è evidente, anche solo considerando le gravi conseguenze dell'anomia con riguardo alla moltiplicazione dei contratti collettivi e agli effetti sul regime salariale.

L'opzione di Del Punta in favore di un intervento legislativo per regolare il sistema sindacale, che emerge dalla lettura degli scritti sino al 2014, viene ribadita successivamente, quando la sua opinione sul sistema sindacale diventerà solo parte di un ragionare più ampio, avente ad oggetto il ruolo e la sorte del diritto del lavoro nel contesto delle trasformazioni tecnologiche; e quindi della proposta di rivisitazione dell'intera disciplina giuslavoristica contenuta ne «Il Manifesto» scritto con Bruno Caruso e Tiziano Treu (2020). Ma anche tra le righe delle riflessioni sui fondamenti filosofici e sui valori del diritto del lavoro contenute negli ultimi scritti possiamo trovare assunti rilevanti a proposito del ruolo della dimensione collettiva in relazione a quella riscoperta della soggettivizzazione dei lavoratori e quindi della valorizzazione della dimensione individuale che connota il pensiero di Del Punta (si veda *infra*, par. 3).

## 2.2. Il confronto con i temi classici del diritto sindacale

Il tema del «Contratto collettivo aziendale» è l'oggetto del primo saggio riproposto negli Scritti: fu pubblicato nel volume «Lezioni di diritto sindacale» del 1990 curato da D'Antona e offre un'approfondita analisi ad ampio raggio dei profili problematici, seguendo il percorso evolutivo. È pregevole in particolare la puntuale ricostruzione e disamina critica delle letture della dottrina e delle interpretazioni giurisprudenziali, nel contesto del problema «eternamente irrisolto» dei rapporti tra Ordinamento statale e Ordinamento intersindacale (Del Punta 1990a).

Tale tema si intreccia con quello della rappresentanza e rappresentatività, già oggetto di interessanti osservazioni nell'«Intervento» alle Giornate di studio Aidlass di Macerata del maggio 1989 (Del Punta 1990b) e quindi sviluppato in un approfondito saggio pubblicato nel 1993 su «La rappresentanza sindacale e la rappresentanza dei lavoratori nel quadro degli sviluppi del diritto comunitario» (Del Punta 1993).

Si tratta di una puntuale analisi critica comparata sulla sinergia tra regole e funzioni della rappresentanza, dove già esprime con nettezza la sua argomentata valutazione negativa della persistente «anomia». Pur prendendo atto delle grandi difficoltà che qualsiasi riforma prospetterebbe, osserva che il sistema normativo post statutario si è mosso in una direzione tale «da dar luogo ad un quadro di relazioni (e, in ultima analisi, di relazioni tra fonti) estremamente

<sup>2</sup> Chiaromonte 2024, 23-4, mette efficacemente in rilievo la centralità negli scritti di Del Punta del tema della necessità di una regolazione legislativa del sistema sindacale.

complesso, le quali comportano un crescente coinvolgimento del sindacato nel perseguimento di finalità di natura pubblicistica, che attende di essere inserito in una cornice istituzionale compiuta, anche se caratterizzata dalla massima limitazione possibile dei suoi contenuti regolativi» (Del Punta 1993, 187, richiamando D'Antona 1990, XXXV sgg.). Emblematica, anche considerando i suoi lavori più recenti, è poi l'attenzione rivolta all'istituto della partecipazione, ben rappresentata dal titolo interrogativo dell'ultimo paragrafo del saggio: «Integrazione europea, Stato ed autonomia collettiva: verso un modello istituzionale partecipativo?» (Del Punta 1993, 198 sgg.).

Continuando il percorso diacronico, ritroviamo la riflessione sul sistema della contrattazione collettiva nel saggio del 2006 «Una riforma impossibile?», in cui riflette sulla disciplina del sistema sindacale commentando il discusso libro di Pietro Ichino del 2005 (dal titolo «A cosa serve il sindacato. Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino»). In tale saggio Del Punta tratta di quella che ritiene essere la crisi «a un tempo della *contrattazione* come sistema e del *contratto collettivo* come istituto riconosciuto dall'ordinamento statale», che è «anzitutto (anche se non esclusivamente) una crisi delle *regole* della contrattazione». Perché, afferma, «le «regole» del sistema sindacale italiano hanno funzionato in una accezione prettamente sociologica, ossia come fattori di tendenziale stabilizzazione delle aspettative di comportamento, ma mai [...] in un'accezione più giuridicamente pregnante, e se del caso cogente» (Del Punta 2006, 265-66). Invita quindi «a tornare a guardare in faccia la fondamentale *contraddizione istituzionale* del sistema: quella che nasce dalla combinazione tra l'attribuzione ad ogni previsione dei contratti collettivi, sino al più minuscolo contratto aziendale, del carattere dell'inderogabilità e l'assenza di regole sulla produzione degli *input* normativi» (Del Punta 2006, 267); nonché a «smascherare la fallacia dell'equazione più regole = meno libertà sindacale» (Del Punta 2006, 268). Precisa, peraltro, che i suoi assunti presuppongono «naturalmente che si coltivi una visione della contrattazione collettiva come tassello fondamentale della regolazione dell'economia e non già come mera organizzazione del contropotere collettivo» (Del Punta 2006, 273).

Come è noto, i problemi «esplodono» con le vicende della Fiat di Pomigliano e del conflitto con la Fiom-Cgil, su cui ricadono gli effetti degli accordi sindacali separati. Troviamo la riflessione di Del Punta sulla prospettiva loro antisindacalità in un commento del 2011 alle sentenze in merito, dal titolo «Gli accordi 'separati' sono antisindacali? Il sistema sindacale 'di fatto' nell'era della disunità sindacale». Del Punta, ricostruite le vicende nel primo paragrafo non a caso intitolato «Cronache da una battaglia», ritorna sul tema dell'anomia, richiamando più volte adesivamente le parole di Umberto Romagnoli. E chiude lo scritto affermando che:

Ve n'è abbastanza comunque per concludere che non siamo davanti a una battaglia epocale, o comunque risolutiva, ma soltanto ad una scaramuccia neppure troppo appassionante, nonché per rammentare una volta di più [...] che non sarà il ricorso alla via giudiziaria a sciogliere una situazione che sembra essersi drammaticamente incartata. Una situazione, le cui cause profonde,

tuttavia, si sono andate accumulando durante tutta la (troppo glorificata) epoca post costituzionale, dalla quale, oltre al bene che sappiamo, è scaturito, per tornare a citare Umberto Romagnoli – anche un «tale cumulo di imperfezioni e approssimazioni, reticenze e lacune, ammiccamenti ed autocensure, che non ne ha riscontro in esperienze sindacali confrontabili con la nostra» (Romagnoli 2011). (Del Punta 2011, 699)

Ancora, nel 2012, conclude la puntuale analisi ricostruttiva e la riflessione critica – intitolata emblematicamente «Cronache da una transizione confusa» – sul controverso art.8 della legge 148/2011 e sulle vicende degli accordi sindacali, in particolare sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, auspicando che politica, sindacato e dottrina, nei limiti delle rispettive competenze, operino «in modo che la nebbia di questa confusa trasformazione cominci a diradarsi, facendo intravedere i contorni di un sistema sindacale disponibile ad una ragionevole regolazione, al netto di improvvisi interventi del legislatore». Manifesta tuttavia un certo pessimismo, nel momento in cui precisa di temere che l'occasione non sia di quelle «che si presenteranno una seconda volta» (Del Punta 2012, 52).

L'intervento della Corte costituzionale – con la sentenza n.231 del 2013 – sulla disciplina della rappresentanza sindacale aziendale contenuta nell'art.19 Statuto dei lavoratori dopo la modifica conseguente al referendum del 1995 viene commentato da Del Punta, in uno scritto destinato agli Studi in memoria di Gianni Garofalo, valutando già nel titolo del contributo la pronuncia come «condivisibile ma interlocutoria» (Del Punta 2013). L'analisi – a cui premette una esplicitazione delle proprie «precomprensioni» che si conclude con l'affermazione che «le doglianze della Fiom erano, nella circostanza, del tutto fondate» (Del Punta 2013, 529<sup>3</sup>) – ricostruisce ed evidenzia con acume la valenza e gli effetti, con riferimento ai rapporti tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale e al mutare nel tempo del contesto fattuale delle relazioni sindacali, degli esiti del referendum del 1995. Il lettore è reso puntualmente consapevole delle conseguenze dell'«equilibrio perduto» e degli «effetti paradossali» del 'nuovo' criterio selettivo dell'art.19 S.L., messi in risalto dalla vicenda Fiat; nonché della sua «irragionevolezza», «perché il diritto di rappresentanza è un *prius* rispetto al diritto di contrattazione collettiva, e non può essere sospensivamente condizionato a un certo esito del processo contrattuale» (Del Punta 2013, 534). Condivisa l'opinione della dottrina (Ghera 2013, 193-94) che «l'impresa più ardua per la Corte, non era quella di concludere per l'illegittimità del criterio posto, bensì quella di individuare un criterio alternativo» (Del Punta 2013, 535-36), offre una interessante disamina della decisione della Corte con riguardo al criterio della partecipazione alle trattative e alla valorizzazione della tutela del dissenso, anche richiamando le preveggenti osservazioni di Garofalo

<sup>3</sup> Lo scritto – «L'art.19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria» – è stato pubblicato anche in *Lavoro e diritto* 2013, 527 ss, a cui si riferiscono le indicazioni delle pagine delle citazioni riportate nel testo.

(1995, 665). E in conclusione torna l'auspicio per una regolazione – «di fonte legale, per quanto con la massima sinergia con le parti sociali» – di un nuovo sistema sindacale, nel quale anche la disciplina della rappresentanza dei lavoratori dovrà essere riconsiderata, auspicabilmente secondo il modello della Rsu recepito per legge come nel lavoro pubblico, e non secondo quello ormai superato della Rsa (Del Punta, 2013, 538).

Nel 2014 sono tre<sup>4</sup> i contributi che hanno come oggetto specifico temi di diritto sindacale.

Nello scritto «Tre domande e una chiosa sulla legge sindacale» Del Punta ribadisce le sue posizioni sul sistema di relazioni sindacali e sulla necessità di garantire quella certezza delle regole sui nodi cruciali che ancora manca, evidenziando come le diverse opinioni in materia dipendano dalle diverse concezioni del ruolo dell'impresa (Del Punta 2014a, 160). In particolare, torna a sottolineare come la sentenza della Corte Costituzionale n.231/2013 non risolva in via definitiva il problema della rappresentanza sindacale, essendo la costruzione di un sistema stabile «altra e più complessa cosa»; e individua la causa del tasso di incertezza, a suo avviso «oltre il livello di guardia», nell'oscillazione tra il criterio del mutuo riconoscimento e criteri di legittimazione diversi, che «oggi non possono non fondarsi su meccanismi di verifica del consenso»<sup>5</sup> (Del Punta 2014a, 161-62).

Alla domanda su quali siano le vie di una possibile riforma, risponde che tra contratto o legge non c'è una «risposta sacrosanta», ma ritiene preferibile «una soluzione legislativa recettiva degli indirizzi contrattuali o debole sussidiaria recettiva [...]» perché «le regole non debbono confondersi con il gioco, ma debbono essere poste prima che esso cominci e non essere ogni volta rinegoziate» (Del Punta 2014a, 162). Precisa che questo non vuol dire tuttavia «che l'ordinamento sindacale si sia estinto: l'immagine veritiera è quella di una fisarmonica, ossia di un gioco continuo di interazione tra ordinamento intersindacale e ordinamento statutale. Una legge contrattata, nelle procedure e nei contenuti, è ad esempio un formidabile riconoscimento di importanza dell'Ordinamento intersindacale». Osserva d'altra parte, con una constatazione rilevante anche con riferimento alla situazione odierna, che per difendere la sindacalizzazione ci vogliono regole che non siano scritte sulla sabbia e non dipendano dai rapporti di forza; i quali, quando non sono favorevoli al sindacato, aprono la porta ad una desindacalizzazione strisciante (Del Punta 2014a, 163).

Nelle «Note sparse sul testo unico sulla rappresentanza» Del Punta esprime apprezzamento per la stipulazione del Testo Unico del gennaio 2014, che autorizzerebbe a pensare «che sia finalmente giunto, per le relazioni sindacali [...] il tempo delle regole [...] sia pure di fonte rigorosamente non legislativa». Precisa

<sup>4</sup> E anche gli ultimi riportati nel Secondo Volume degli Scritti: si veda Parte II «Scritti di diritto sindacale», 55-259.

<sup>5</sup> Apprezza la regola sull'efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali stipulati su base maggioritaria, che «è la meno imperfetta delle regole, per quanto piena di difetti» (Del Punta 2014a, 164).

altresi come il salto di qualità che ha caratterizzato tutto il processo negoziale dal 2011 al 2014 (Accordo 28 giugno 2011, Protocollo d'intesa 31 maggio 2013, T.U. 10 gennaio 2014) consista «nel passaggio da un'accezione "debole" di regolazione – secondo la quale le regole sindacali si risolvono in mere direttive rivolte alla stabilizzazione dei comportamenti, ma non sono in grado di produrre effetti giuridici non altrimenti recuperabili – ad una concezione in virtù della quale le regole, pur mantenendo la maggiore flessibilità inerente alla genesi contrattuale delle stesse, assumono un profilo normativo più forte, come tale capace di produrre una selezione tra vincitori e sconfitti a prescindere dagli aspetti di merito del confronto sindacale» (Del Punta 2014b, 673-74). Non risparmia tuttavia rilievi critici per il persistente favore per «l'incertezza», con riferimento sia al ricorso alla «politica giudiziaria» da parte della Fiom sia a una «dottrina che continuava a cullarsi nella sua pensosa certezza dell'incertezza»; mentre rileva positivamente come sia stato proprio l'ordinamento intersindacale ad avere, sia pure quasi *in extremis*, una reazione regolatrice (Del Punta 2014b, 675).

Il favore per una regolazione eteronoma del sistema sindacale viene ancora ribadito nelle «Conclusioni» di una riflessione a più voci su «Consenso e dissenso nella rappresentanza e nel conflitto collettivo»<sup>6</sup>, affermando l'ineludibilità di una legge, sia pure concertata con le parti sociali e di recezione degli indirizzi da questa espressi. «Ciò anche per contrastare la regressiva abitudine, tutta italiana, a sovrapporre il gioco e le regole che dovrebbero disciplinarlo; per evitare che le regole divengano parte, ogni volta, del merito della negoziazione». Aggiunge peraltro che, qualunque sia la scelta sulla fonte, «il sistema non potrà che essere imperniato al principio maggioritario, che è notoriamente il peggiore tra i meccanismi di scelta sociale, ad eccezione di tutti gli altri» (Del Punta 2014c, 268-69).

Il quadro degli scritti in materia sindacale si deve completare con un, seppur sintetico, richiamo alle analisi e alle riflessioni sul diritto di sciopero.

Innanzitutto, va segnalato come nei contributi, già richiamati, in cui commenta le nuove regole definite dagli accordi sindacali del 2011-2014 Del Punta si soffermi anche sul rapporto tra il diritto di rappresentanza e le regole dello sciopero, in riferimento alle clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva<sup>7</sup>. «Prende atto» del compromesso sindacale a cui si è arrivati, con il «contrappeso» dell'affermazione, in omaggio al postulato della titolarità individuale del diritto di sciopero, che tali clausole non hanno effetto per i singoli lavoratori; e osserva come tuttavia ciò non dovrebbe inibire la discussione sulla possibilità di regolare lo sciopero per via convenzionale. La sua opinione è che «non possiamo più permetterci il lusso, non già del conflitto in sé, quanto di un conflitto non regolabile neppure

<sup>6</sup> Si tratta delle «Conclusioni» della seconda sessione di un Convegno dal titolo «Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali», svoltosi a Venezia il 26 e 27 ottobre 2014.

<sup>7</sup> Ci si riferisce: all'ultimo paragrafo, intitolato «Postilla (su diritto di rappresentanza e regole dello sciopero)» di Del Punta 2012, 50 ss, a Del Punta 2014 b, 684 ss, a Del Punta 2014c, 270.

a livello di autonomia collettiva. Occorre garantire la *voice* della rappresentanza, ma anche far sì che l'impresa possa contare su un effettivo rispetto degli impegni assunti dagli organismi sindacali». A suo parere per garantire tale risultato occorre superare il dogma della titolarità individuale – che non è costituzionalmente imposto, come le oscillazioni del dibattito post-costituzionale dimostrano – e accettare la possibilità di un'auto-regolazione, purché ragionevole e proporzionata, del ricorso al conflitto (Del Punta 2012, 50-2). E nelle «Conclusioni» del Convegno del 2014 – premesso che a suo parere «la titolarità individuale, con esercizio collettivo, del diritto di sciopero, è sempre stato nulla più che un brillante *escamotage* dottrinale, affatto imposto dalla Costituzione», con il quale si è voluto sottrarre un fenomeno fondamentalmente sindacale a qualunque governabilità a tale livello – afferma: «Credo [...] che il tema della titolarità meriti comunque un ripensamento non troppo costretto dal rispetto della tradizione [...] in un'ottica che, pur senza soffocare il dissenso in nome dell'istanza di governo, non comporti però neppure una svendita della seconda nel nome di un conflitto elevato a valore assoluto» (Del Punta 2014c, 270).

Peraltro il tema della titolarità – individuale, collettiva, sindacale – del diritto di sciopero era già stato trattato da Del Punta, con la valutazione critica di tutti i profili problematici, nell'ampia e approfondita disamina delle opinioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di sciopero pubblicata nel Trattato di diritto civile diretto da Bessone (Del Punta 2007). Nel merito delle sue riflessioni non è possibile qui entrare; ci si limita a sottolineare l'attenzione rivolta anche alle valenze simboliche, e dunque alle relazioni con le «teorie della società», analizzate nel paragrafo introduttivo, ove esplicita anche le proprie «precomprensioni» e la sua «opzione culturale» per quanto concerne la concezione dello sciopero, della quale trova riscontro nella crescente integrazione dello sciopero nel sistema costituzionale (Del Punta 2007, 149-55).

Una approfondita trattazione del tema dello sciopero e della sua disciplina la ritroviamo anche nelle quindici edizioni del suo Manuale, che peraltro assegna ampio spazio a tutta la partizione sindacale della materia.

Per quanto riguarda la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali – su cui Del Punta era intervenuto al Congresso Aidlass di Fiuggi del 1988 commentando i progetti di regolazione legislativa allora in discussione (Del Punta 1989) – è rilevante, anche a conferma della perdurante attualità del suo pensiero, uno scritto del 2005 su «Sciopero generale e servizi essenziali», in cui commenta proprio quella delibera della Commissione di Garanzia del settembre 2003, la n.134, a cui si è richiamata l'attuale Commissione nella sua delibera del 9 novembre 2023 che ha suscitato molte perplessità. Trattando della legittimità dello sciopero generale, e riflettendo in particolare sui limiti in cui possa essere configurabile una disciplina speciale del suo esercizio nei servizi pubblici essenziali, Del Punta dà risposte che appaiono in sintonia con le (condivisibili a parere di chi scrive) critiche rivolte da una parte della dottrina alla delibera della Commissione del novembre 2023 (Scarpelli, Zoppoli 2023); e svolge interessanti osservazioni anche sulle questioni definitorie. È significativo richiamare in particolare l'affermazione che «appare non solo legittimo, ma doveroso,



tenere conto delle caratteristiche intrinseche che, su un piano di tipicità sociale, l'azione di sciopero tradizionalmente assume», poiché «non v'è dubbio che l'interprete della legge n. 146/1990 è stato implicitamente sollecitato dal legislatore a rispettare il grande caposaldo della tradizione interpretativa in ordine all'articolo 40 Cost., ovvero l'essere lo sciopero – e quindi il diritto di sciopero – identificato dall'esperienza sociale medesima [...]» (Del Punta 2005, 425). Da rimarcare altresì che, a suo avviso, le peculiarità dello sciopero generale, con la relativa eccezionalità, giustificano un sacrificio proporzionalmente maggiore dei diritti dell'utenza, pur comunque da proteggere attraverso la garanzia delle prestazioni indispensabili<sup>8</sup>.

### 2.3. Sul rapporto tra individuale e collettivo

La sintetica ricostruzione qui svolta dei principali contributi di Del Punta aventi i temi del diritto sindacale come specifico oggetto (collocati nell'arco temporale 1990-2014) si chiude con una sua riflessione 'di fondo', pubblicata nel 2008<sup>9</sup> e significativamente intitolata «Individuale e collettivo: una coppia da ripensare?». Questa scelta è dovuta al fatto che tale riflessione può essere letta come una sorta di ponte con i riferimenti all'autonomia collettiva contenuti nei suoi scritti più recenti: sebbene questi rivolgano lo sguardo a progetti generali relativi all'evoluzione del diritto del lavoro nel nuovo contesto tecnologico e digitale, con l'obiettivo in particolare di conciliare interessi e valori, oltre che di dare rilevanza alla dimensione individuale, al loro interno tuttavia il filo conduttore del suo pensiero sul diritto sindacale non si interrompe.

Del Punta non ritiene più soddisfacente il modo in cui è spesso presentata la coppia individuale-collettivo, secondo la tradizione del pensiero giuslavorista. Si riferisce «alla rappresentazione del rapporto individuale e collettivo come una *contrapposizione*, teorica, culturale e politica: là dove l'individuale è identificato con il mercato, quindi con il 'neoliberalismo'; il collettivo, invece, con una regolazione sociale, quanto invasiva non importa qui, del mercato. Quasi due mondi l'un contro l'altro armati, e il secondo è quello da difendere [...] visto che il collettivo è una sorta di marchio di fabbrica del diritto del lavoro, che ne incarna anche il fascino» (Del Punta 2008, 305). Rileva, considerando il ruolo di protezione attribuito alla legge, come essa si rivolga fundamentalmente agli individui prima che ai soggetti collettivi; e come la stessa imputazione dei diritti soggettivi avvenga sempre su base individuale. Per cui non ritiene azzardato os-

<sup>8</sup> Aggiunge «che lo sciopero sia generale non dovrebbe significare necessariamente che esso sia tale solo se proclamato con riferimento all'intero ambito nazionale, potendosi configurare anche scioperi generali limitati ad una certa area territoriale, ad es. una regione» (Del Punta 2005, 427).

<sup>9</sup> Si tratta della rielaborazione dell'intervento al Convegno «Dimensione individuale e collettiva nel diritto del lavoro. Trasformazioni dell'impresa e mercato del lavoro» svoltosi a Bologna il 24-25 settembre 2007 in occasione del ventennale della pubblicazione della Rivista Lavoro e Diritto.

servare «che i diritti si collocano, e si muovono, su un piano che non è poi così lontano dall'individualismo liberale, anche se, nella misura in cui si atteggiano (dal punto di vista del contenuto) diritti come di «opposizione» all'iniziativa economica, ne rappresentano uno sviluppo, e anzi, per molti versi, un superamento» (Del Punta 2008, 306). Osserva altresì come a «correggere la barra» sia intervenuto il concetto di collettivo e in particolare di «interesse collettivo», «del quale il sindacato è ente rappresentativo». Il collettivo ha completato l'opera della legge «consentendo di trascendere davvero l'individualismo, e quindi mantenendo il diritto del lavoro in contatto culturale col proprio fondo: un fondo hegeliano prima che marxiano, organicistico, meta-liberale se non, più propriamente antiliberal» (Del Punta 2008, 306).

Interrogandosi poi su cosa si intenda – nel discorso lavoristico – per «collettivo», risponde che se pretendiamo di utilizzare il «collettivo» come fondamento dell'azione sindacale non può concedersi un'eccessiva distanza dalla realtà del lavoro, con le sue trasformazioni che hanno comportato un'«esplosione» dell'interesse collettivo, alla cui declinazione al singolare si è sostituito il «pluralismo degli interessi collettivi» di gruppi e sotto-gruppi, in potenziale conflitto tra loro. L'interesse collettivo si è frammentato e conflitti nuovi sono venuti sempre più in risalto: «conflitti rispetto ai quali il sindacato è sempre più chiamato a schierarsi, e dove c'è qualcuno che vince e qualcuno che perde» (Del Punta 2008, 307).

L'analisi prosegue con un'approfondita disamina del concetto di interesse collettivo, anche con riguardo al rapporto con il concetto di solidarietà; di questo non si può dar qui conto, ma va sottolineato come Del Punta sia netto nell'affermare che le sue valutazioni non portano a ritenere che l'utilità della regolazione collettiva sia venuta meno: quella collettiva rimane una dimensione essenziale, anche se non esclusiva, della regolazione, e come tale da difendere e da promuovere, «perché costituisce la migliore tecnica disponibile per riequilibrare certe imperfezioni del mercato del lavoro e prendere decisioni di allocazione di risorse scarse tenendo conto al meglio degli interessi dei principali *stakeholder*, che sono i lavoratori, nonché, più ampiamente, per realizzare forme di governo almeno in parte congiunto dell'impresa e delle reti d'impresa». Il collettivo, dunque, come «luogo della regolazione, piuttosto che dell'interesse, o di un valore altro rispetto a quello economico»; ne consegue che il problema principale è come gestire la regolazione collettiva (*rectius* sindacale) nell'epoca dei tanti e differenziati interessi collettivi (Del Punta 2008, 309). Se il «collettivo», in quanto plurale e «divisibile», non può vantare una «primazia automatica» sull'individuale, è tuttavia «chiamato, per un verso, a mostrarsi in grado di ospitare la crescente differenziazione interna agli interessi, aprendosi alle diversità individuali, e, per un altro, a riqualificarsi [...] tramite procedure non soltanto *esternamente* cogenti ed efficaci, nel rapporto con il titolare dell'interesse contrapposto, ma anche *internamente* rispettose di tutti gli interessi rappresentati [...] con selezioni il più possibile eque tra essi» (Del Punta 2008, 310-11).

La sua opzione è dunque per un collettivo «che non deve contrapporsi, bensì porsi *al servizio dell'individuale*, al fine di garantire a ciascuno dosi crescenti

di *capability*, e dei gruppi, per fornire ad essi condizioni di effettiva eguaglianza di opportunità». E conclude che quello così immaginato «non è un ritorno al contratto, bensì uno spostamento di baricentro, che tenga conto della realtà di un mondo del lavoro profondamente cambiato, il quale ha ancora bisogno della dimensione collettiva come strumento, ma che sempre più difficilmente potrà rispecchiarsi in essa. Un collettivo, in due parole, post-romantico e post-metafisico» (Del Punta 2008, 311).

### 3. Riflessione sui valori e dimensione collettiva negli scritti recenti.

Il saggio del 2008 da ultimo richiamato può essere collegato agli sviluppi successivi del pensiero di Del Punta sulle regole del sistema sindacale così come si dispiegherà nelle riflessioni del periodo più recente, che riguardano un «rinnovato diritto del lavoro». Sono due i profili su cui si intende concentrare l'attenzione: da un lato, è interessante osservare come le idee di Del Punta sulle regole del sistema sindacale si «incasellino» nel suo progetto generale di rivisitazione del diritto del lavoro; dall'altro, viene in evidenza la loro relazione con la valenza da lui attribuita alla valorizzazione della soggettività e quindi anche dell'autonomia individuale e con la sua riflessione sui «valori» nella prospettiva filosofica, in specie con riferimento alla teoria neo-repubblicana della libertà come non dominio.

Per quanto concerne il primo profilo, nel saggio del 2018 «Un diritto per il lavoro 4.0» – in cui riflette ad ampio raggio sul ruolo che può giocare il diritto del lavoro nei processi di trasformazione digitale (e non solo) che si avviano a coinvolgere tutti i settori e le realtà lavorative – in merito ai «modelli di azione collettiva adeguati a fronteggiare, e se possibile a co-gestire, questi complessi processi» (Del Punta 2018, 242 sgg.) Del Punta prospetta una nuova declinazione e rilevanza per il ruolo della partecipazione. Constatato come le relazioni sindacali siano «rimaste sospese tra le vecchie abitudini fordiste e i tentativi di tracciare nuove prospettive di collaborazione strategica, nonché costantemente esposte a fenomeni di destrutturazione», e come il sistema legale e sindacale sembri «essere in qualche modo in cerca, pur senza ancora trovarlo, di un *paradigma positivo*, capace di tenere insieme le istanze della crescita economica e della valorizzazione del lavoro, concepite non come contrapposte bensì come strategicamente complementari», rilevate altresì le criticità del sistema della contrattazione collettiva, pur «vitale e ramificato»<sup>10</sup>, Del Punta ribadisce la necessità del passaggio a uno stadio di maggiore istituzionalizzazione, perché non è più sostenibile «la lussuosa informalità» in cui l'azione collettiva ha potuto prosperare per decenni, cumulando «il meglio della libertà e il meglio dell'essere uno dei perni del governo pubblicistico del sistema» (Del Punta 2018, 238

<sup>10</sup> Sottolinea in particolare l'importanza del contratto aziendale, quale «strumento congiunto di rinnovamento dei modelli organizzativi sotto il segno della digitalizzazione» (Del Punta 2018, 243).

e 243). Premesso che «la contrattazione collettiva resta una risorsa fondamentale di una «economia coordinata di mercato» come quella italiana» e che «resta peraltro aperta, a fare da connettore dell'insieme, la questione della filosofia dell'azione collettiva», a suo giudizio il contesto dell'economia 4.0 rende ancora più urgente «abbracciare» la prospettiva della «collaborazione strategica», mettendo in secondo piano, se non come strumento di ultima istanza, il ricorso al conflitto. Auspica dunque «una nuova cultura sindacale, che non abbia timore di partecipare in modo proattivo al governo delle aziende, e non soltanto nella gestione delle crisi ma anche, andando oltre un atteggiamento di mera «resilienza adattiva», nei processi di innovazione e di rilancio produttivo delle stesse nell'interesse comune delle imprese e dei lavoratori» (Del Punta 2018, 244).

La proposta (per il legislatore) di riforma del sistema sindacale nel contesto dei cambiamenti connessi alla globalizzazione e alla rivoluzione digitale, finalizzata a «innescare» processi di effettivo rinnovamento, viene poi precisata nel «Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile» scritto con Caruso e Treu, con riguardo sia alle strategie di innovazione del sindacato, elencate in sei punti, sia al rafforzamento dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi (si rinvia per questa parte a Caruso, Del Punta, Treu 2020, 51 sgg.).

Il secondo profilo su cui si intende portare l'attenzione concerne il collegamento tra le analisi e le proposte di Del Punta sui temi del diritto sindacale e le riflessioni che caratterizzano i suoi scritti più recenti in merito alla «rivisitazione» dei valori del diritto del lavoro e alle «intersezioni» tra discorso filosofico e diritto del lavoro (in particolare l'approccio delle *capabilities* e la concezione neo-repubblicana della libertà come non dominio). Non potendo peraltro entrare in questa sede nel merito di tali complesse questioni, ci si limita a mettere in evidenza come da quegli scritti si possano trarre suggestioni anche per ripensare al rapporto tra dimensione collettiva e dimensione individuale e alla sua declinazione nel contesto delle trasformazioni tecnologiche e delle loro conseguenze in ordine in particolare all'esercizio dei poteri datoriali, considerando altresì il rilievo da attribuire alla soggettività dei lavoratori. Ci si riferisce in particolare agli scritti di Del Punta: «Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato» (2020), «Diritto del lavoro e valori» (2022a), «Lavoro e libertà (rileggendo «La libertà viene prima», di Bruno Trentin)» (2022b), «Contratto di lavoro (Teorie filosofiche)» (2023).

Dal primo degli scritti dianzi citati deriva la conferma del riconoscimento attribuito da Del Punta al ruolo dell'autonomia collettiva anche quando questa non solo non è direttamente al centro delle sue disamine ma, come nel caso di specie, nello studio assume rilievo la valorizzazione del ruolo dell'autonomia individuale. In questo saggio, premessa la «connaturata storicità del diritto del lavoro», egli svolge un importante discorso sui valori del diritto del lavoro e sulla loro «filosofia»<sup>11</sup>, adottando il metodo di «miscelare *realismo storico e tensione normativa*» per delineare una «*rivisitazione costruttiva*» dei valori al fine di ren-

<sup>11</sup> Si vedano in particolare le prime pagine del saggio: Del Punta 2020, 27 sgg.

derli maggiormente consoni ai processi di trasformazione intervenuti; ma che rappresenti «anche il modo di impostare nei termini più appropriati e fruttuosi il rapporto tra il diritto del lavoro e l'economia di mercato» (Del Punta 2020, 31-3).

Non è ovviamente possibile in alcun modo dar conto della approfondita disamina condotta da Del Punta della «storia intrigante» dei valori; e neppure delle sue proposte di «reinterpretazione» di quei valori «che definiscono la base fondamentale che sorregge il discorso giuslavoristico nelle sue molteplici forme e manifestazioni» (Del Punta 2020, 34) e che vanno «intesi come concetti che lungi dall'originare da generalizzazioni filosofiche, emergono dall'esperienza viva della materia in un nesso co-evolutivo con essa» (Del Punta 2020, 50-1; di questo si occupa specificamente nel par. 5 del saggio). Qui rileva evidenziare come nel contesto di tale analisi venga da lui prospettato il ruolo dell'autonomia collettiva e il suo rapporto con l'autonomia individuale, considerando che all'interrogativo su come i fattori di trasformazione e la torsione che hanno impresso al diritto del lavoro si riflettano «sul patrimonio assiologico della materia», risponde che tali processi «postulano un lavoratore non più mero recettore passivo di protezione ma al contrario attivo nel mercato del lavoro, sia interno sia esterno» (Del Punta 2020, 52 sgg.).

Respinto l'approccio basato su «un'idea tendenzialmente conflittuale dell'azione collettiva, con una speculare svalutazione della filosofia partecipativa», riconducibile «all'*identikit* del tipico giuslavorista *no-market*» (Del Punta 2020, 36-7), Del Punta configura la partecipazione come «prospettiva strategica» dell'azione collettiva (Del Punta 2020, 40), facendo riferimento all'indirizzo politico culturale in cui meglio si riconosce, da lui definito «*dell'economia sociale di mercato*»<sup>12</sup>. E per quanto riguarda il rapporto tra dimensione individuale e collettiva, quando illustra il compito della regolazione, che deve sostenere il lavoratore «tramite un apparato di misure di tipo «capacitante», ispirato a un'immagine di lavoratore non più soltanto come «paziente» ma come «agente», il riferimento per il sostegno al lavoratore è sia all'azione pubblica sia all'azione collettiva; dunque, prospetta un rapporto di «collaborazione» e non certo una contrapposizione.

Ancora, nell'auspicare, per la regolazione, un riferimento assiologico che sappia guardare al di là della prospettiva difensiva per proiettarsi verso l'obiettivo positivo della soggettivizzazione del lavoratore, da considerarsi come il più profondo dei valori sottesi alla materia, si preoccupa di sottolineare nel contempo la necessità di tener fermo il concetto dell'impegno sociale dello stato in una con l'essenziale funzione di intermediazione svolta dai sindacati» (Del Punta 2020, 54). E nell'indicare, quali riferimenti teorici della prospettiva tracciata, il *Capabilities Approach* sviluppato da Amartya Sen e Martha Nussbaum e il rilievo attribuito alla libertà sostanziale di ciascuna persona, si preoccupa di precisare che il liberalismo seniano coltiva «un individualismo etico ma non ontologico,

<sup>12</sup> Tale indirizzo politico culturale è da lui definito «*dell'economia sociale di mercato*» in quanto ispirato all'idea della conciliazione tra mercato (concepito però come ordine istituzionale e non naturale come nel liberalismo classico) e giustizia sociale (Del Punta 2020, 37).

per cui non implica alcuna negazione della dimensione collettiva dell'azione sociale» (Del Punta 2020, 55)<sup>13</sup>.

La necessità di evitare che il discorso sui valori finisca, per come è svolto, «con il riferirsi essenzialmente alla dimensione legislativa, dove c'è un legislatore che può giocare il ruolo di padrone dei valori», mentre «ovviamente riguarda, *mutatis mutandis*, anche la dimensione dell'azione collettiva», è ribadita nello studio pubblicato nel volume da lui curato (Del Punta 2022a, 24), ove riepiloga la sua opinione sul tema della «rivisitazione» dei valori. Si limita tuttavia ad avvertire che non si può dimenticare la duplice dimensione, legislativa e collettiva, del diritto del lavoro e non entra nel merito della «nuova» configurazione dei valori con riferimento all'autonomia collettiva.

Per quanto concerne il pensiero di Del Punta sulla teoria neo-repubblicana della libertà come non dominio di Philip Pettit, e sul concetto di libertà sostanziale, per seguire il filo rosso dei rimandi alla dimensione collettiva contenuti nelle sue analisi e riflessioni al riguardo il riferimento è al suo ultimo scritto (Del Punta 2023). Qui sviluppa una approfondita e complessa disamina delle molteplici «intersezioni» tra discorso filosofico e diritto del lavoro, focalizzando l'attenzione su quelle che «concernono un eventuale impiego delle teorie filosofico-politiche per illuminare le idee politiche e morali che animano, sebbene mediate da principi e concetti giuridici, il diritto del lavoro». Ritiene che questo si configuri come «un fruttuoso approccio al diritto del lavoro e non una fuga più o meno elusiva verso l'astrazione», perché se il giuslavorista si apre «a una concezione non puramente positivista del diritto» i valori politici ed etici non possono essere tenuti fuori dal discorso giuridico, in quanto rilevanti per il farsi della legge e per la sua interpretazione e applicazione; e perché la connessione con i valori è una componente chiave del DNA del diritto del lavoro «a causa del suo originario differenziarsi (in senso profondamente correttivo) dal diritto privato, in quanto esempio paradigmatico del weberiano diritto materiale, rivolto al perseguimento di obiettivi sociali» (Del Punta 2023, 204 sgg.).

Un aiuto per seguire il suo pensiero con riguardo in particolare al rapporto tra eguaglianza e libertà (sostanziale) e al concetto di libertà come non dominio, al fine di individuare il posto che può occupare la dimensione collettiva nel disegno da lui tracciato, può venire da un suo scritto precedente, dedicato alla rilettura del saggio di Trentin «La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale» in occasione della sua ripubblicazione<sup>14</sup> (Del Punta 2022b). Sono al riguardo significativi i passaggi in cui Del Punta evidenzia come Trentin metta «al cuore» del suo progetto «un valore forte ed a suo modo

<sup>13</sup> Precisa, peraltro, che il liberalismo seniano «contrasta invece un collettivismo ontologico, che tenda a negare l'individuale e riassorbirlo nel collettivo, secondo un approccio che in effetti trova riscontro in una parte importante della tradizione giuslavoristica», una prospettiva per la quale a suo avviso non esistono più le condizioni sociologiche di base a livello di condizioni di classe, «ammesso e non concesso che essa possa essere accettabile» (p.55, nota 32).

<sup>14</sup> Il saggio di Trentin, del 2004, è stato ripubblicato, con altri scritti e pagine inedite dei Diari, in Trentin 2021.

rivoluzionario per il mondo del lavoro: la libertà della persona, concepita come valore «che viene prima», e dunque come prioritario rispetto agli obiettivi di realizzazione del benessere dei lavoratori e di sradicamento della miseria, nonché più ampiamente rispetto all'orizzonte dell'eguaglianza» (Del Punta 2022b, 4-5). Non perché quegli obiettivi non siano da perseguire, ma perché tra essi «emerge come *prius inter pares* il tema della lotta contro il dominio, che Trentin scorge nello stesso patrimonio genetico del movimento dei lavoratori [...] e che deve essere posto al centro del progetto politico-sociale che egli reputa necessario» (Del Punta 2022b, 5). Richiamandosi alle diverse e adesive citazioni che Trentin dedica al concetto di libertà sostanziale come «capacitazione» della persona introdotto da Amartya Sen (divenuto la base dell'approccio delle *capabilities*), Del Punta osserva come la prospettiva seniana per la quale «l'eguaglianza da perseguire è quella delle capacità in quanto opportunità di scelta messe a disposizioni di ciascuno», rapportata al lavoro subordinato inglobi «concettualmente anche la libertà come non dominio sostenuta dalla concezione neo-repubblicana di Philip Pettit, che tende a divenire la priorità delle priorità nel contesto di un rapporto caratterizzato dal dominio, al quale deve essere contrapposto, pertanto, un solido contropotere» (Del Punta 2022b, 5). È in particolare qui da richiamare ciò che Del Punta sottolinea, dopo aver messo in evidenza la lettura data da Trentin alla dialettica tra libertà ed eguaglianza: «In questo movimento, tendente verso la libertà e i diritti, il concetto di collettivo certamente non scompare – ci sarebbe da stupirsi del contrario, in un uomo con la storia di Trentin – ma si de-ontologizza, facendosi pragmaticamente aperto alla realtà viva delle singole persone e del loro lavoro concreto e riqualificandosi in termini di solidarietà protesa verso la meta dell'eguaglianza delle capacità» (Del Punta 2022b, 6).

Tornando alla trattazione sistematica del tema del rapporto tra teorie filosofiche e contratto di lavoro, oggetto della sua ultima pubblicazione, tra i tanti rilevanti elementi di riflessione e confronto dialettico che essa offre, qui si 'segnala' – come semplice rinvio – il rilievo che le considerazioni di Del Punta sul tema della «libertà dal dominio» rivestono nella fase attuale della storia del diritto del lavoro, chiamato a mantenere saldi i suoi valori e i suoi principi fondativi nel radicalmente nuovo contesto, caratterizzato dall'informatizzazione dei processi decisionali e dal peculiare configurarsi dei poteri datoriali nell'era dell'intelligenza artificiale.

Ci si riferisce in particolare alle sue riflessioni sul come la teoria della libertà come non dominio abbia consentito di superare e accantonare il concetto di libertà negativa come non interferenza, propria del liberalismo neoclassico, e di evidenziare la rilevanza della libertà sostanziale, riportando l'attenzione su questa, quale premessa indispensabile anche per l'affermazione del principio di eguaglianza (prima anteposto); ponendo in luce come ora la libertà, «oscurata» in passato dal principio di eguaglianza, si prospetta come preconditione per garantire l'eguaglianza e assume un rilievo particolare nella nuova realtà che «riscopre l'individuo» e dà un particolare rilievo alla dimensione soggettiva del lavoratore (parr. 6 e 7).

Dunque l'interrogativo riguarda il se e il come la teoria della libertà come non dominio – vista come la base teorica della storia del diritto del lavoro, come un

modo di raccontare quella storia nei suoi passaggi, diversi nei mezzi ma non nel fine, e come legittimazione teorica degli interventi volti a riequilibrare lo squilibrio di potere che da sempre connota il contratto di lavoro – possa offrire inquadramento, sostegno e indicazioni utili per la nuova storia che il diritto del lavoro necessariamente deve costruire, per poter continuare a svolgere, anche a fronte di una realtà radicalmente mutata, articolata e molto complessa da indagare, il compito di garantire il rispetto dei propri valori e dei principi base, costituzionali innanzitutto, adeguando le tecniche e gli strumenti per mantenerli integri.

La risposta è positiva, perché la teoria può utilmente sottendere la riflessione sul futuro del contrasto al dominio arbitrario di una parte negoziale – il datore di lavoro nell'esercizio del suo potere – sull'altra parte, anche oggi nella nuova realtà. Anche se abbiamo la Costituzione che garantisce la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, la riflessione filosofica continua ad aiutare a trovare la misura del bilanciamento auspicata da Riccardo Del Punta. Ciò vale, nel nuovo mondo digitalizzato, sia nei contesti in cui si affermano modelli di *empowerment* fondati sulla responsabilizzazione e valorizzazione dei lavoratori nei processi aziendali e sulla condivisione degli obiettivi, sia nelle situazioni in cui lo strumento digitale accentua le possibilità di dominio sui lavoratori e diminuisce le loro opportunità di tutela. Le modalità di esercizio del potere datoriale sono ben diverse, ma in entrambi i casi bisogna considerare le possibilità di arbitrio e la necessità di individuare e introdurre limiti adeguati alle diverse situazioni.

Lo dimostrano le analisi della – copiosa, accurata, ricca di spunti interessanti – dottrina che ha approfonditamente indagato il fenomeno: il problema riguarda tutti, per quanto assumendo forme diverse, con riferimento sia alle professionalità più elevate sia alle più basse. Dunque il rischio dell'opacità del potere si estende progressivamente, per entrambi i profili di condizioni di lavoro, riguardando non solo quei contesti e situazioni – gig economy e varie modalità di lavoro su piattaforma – in cui il rischio che si accentui il divario tra il potere nebuloso da un lato e la debolezza dei lavoratori dall'altro è altissimo (citando Rodotà); pericoli, pur di tipo peculiare, si configurano anche per le situazioni nuove ed evolute, che interrogano sulla causa del contratto, i rapporti con l'organizzazione, nuove forme partecipative e di non conflitto.

In questo ambito, per quanto concerne la regolazione l'attenzione è rivolta principalmente alla fonte eteronoma, nazionale ed europea, per le misure (e tra queste un posto di rilievo è attribuito all'informazione e alla trasparenza) volte a garantire i diritti dei lavoratori, in specie sotto il profilo dell'effettività, nell'era della intelligenza artificiale; ma non si può trascurare la fonte collettiva, anche se il legislatore sembra tendere a marginalizzarla, perché la contrattazione collettiva potrebbe rivestire un ruolo importante, come evidenziato in dottrina<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Le analisi della dottrina sono troppo numerose per poter essere qui compiutamente indicate; ci si limita pertanto a rinviare (anche per gli ulteriori richiami bibliografici) ad alcuni degli studi più recenti che si occupano in particolare del ruolo delle parti sociali: Treu 2022; Forlivesi 2022; Saracini e Gargiulo, Purificato, Lamannis, 2023; Zappalà 2024.



Al riguardo si confermano rilevanti le osservazioni e le proposte di Riccardo Del Punta. Innanzitutto, le sue analisi critiche che mettono in evidenza le conseguenze negative dell'anomia, preconizzandone anche i rischi per la tenuta del sistema sindacale<sup>16</sup>, e comunque l'indebolimento del ruolo delle organizzazioni sindacali, come risulta dalla ricostruzione qui condotta dei suoi scritti sul diritto sindacale. D'altro lato, per quanto concerne gli spazi di intervento per la dimensione collettiva nel nuovo contesto lavorativo, è significativo ciò che afferma nel suo ultimo scritto, dedicato al contratto collettivo e le teorie filosofiche. Avviandosi verso la conclusione del saggio, dopo la riflessione sulle affinità tra la teoria della libertà repubblicana di Pettit e la teoria delle capacità di Amantya Sen e l'individuazione degli agganci teorici per un collegamento tra le due teorie, con riferimento alle trasformazioni dei modelli organizzativi e produttivi caratterizzati dall'avvento del lavoro digitale, che involgono potenziali profondi mutamenti del ruolo del lavoratore nelle organizzazioni del lavoro, afferma: «Deve essere innanzitutto considerata l'azione collettiva rivolta a implementare forme di partecipazione alla gestione dell'impresa, anche tramite lo sviluppo di contrattazione decentrata innovativa, nonché sulla scia dei diritti di rappresentanza e partecipazione previsti per legge in speciali situazioni» (Del Punta 2023, 226).

Riccardo Del Punta ha invitato la dottrina giuslavorista «a cogliere il senso profondo di un processo di trasformazione già in atto nella materia per distillarne le componenti di positività e volgerle verso un orizzonte valoriale progressivamente nuovo, nel quale possano identificarsi tanto le istanze di socialità quanto quelle di efficienza, sì da dare un fondamento più solido al diritto del lavoro del XXI secolo» (Del Punta 2020, 57); e ha fornito indicazioni e suggerimenti con riguardo sia alle teorie sia agli strumenti per attuarle, preziosi in particolare per i più giovani.

Egli possedeva le tre «potenze», ovvero «capacità», che secondo i pensatori del passato devono guidare l'agire umano: la «memoria» del passato, «l'intelligenza» del presente, la «volontà» di agire per «riformare» (ovvero «trasformare» la realtà); e con riferimento a tali tre «potenze» (che sapeva esprimere appieno anche nel settore della disciplina apparentemente meno frequentato del suo itinerario intellettuale) il lavoro scientifico di Riccardo continua a offrire un contributo essenziale.

#### Riferimenti bibliografici

- Caruso, B. 2017. "La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione." WP CSDLE "Massimo D'Antona" - 326.
- Caruso, B., Del Punta, R., Treu, T. 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." WP CSDLE "Massimo D'Antona" - 20 maggio.
- Chiaromonte, W. 2024. "Riccardo Del Punta, interprete e innovatore." In *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, voll. I e II, 21-38. Firenze: Firenze University Press.

<sup>16</sup> Cfr. Caruso 2017, Tullini 2018, Magnani 2019.

- D'Antona, M. 1990. *Diritto sindacale in trasformazione*. Napoli: Jovene.
- Del Punta, R. 1989. "Intervento." In *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico. Atti del IX Congresso nazionale di diritto del lavoro, Fiuggi, 8-9-10 aprile 1988*, 154-58. Milano: Giuffrè.
- Del Punta, R. 1990a. "Contratto collettivo aziendale." In *Lecture di diritto sindacale*, a cura di M. D'Antona, 281-338. Napoli: Jovene. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 55-93. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 1990b. "Intervento." In *Rappresentanza e rappresentatività del sindacato*. AIDLaSS, Atti delle Giornate di Studio di Macerata, 5,6 maggio 1989, 194-98. Milano: Giuffrè.
- Del Punta, R. 1993. "La rappresentanza sindacale e la rappresentanza dei lavoratori nel quadro degli sviluppi del diritto comunitario." *Diritto delle relazioni industriali*, 183-203. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 95-125. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2005. "Sciopero generale e servizi essenziali." *Diritto delle relazioni industriali*, 423-429. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 127-32. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2006. "Una riforma impossibile?" *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I: 259-279. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 133-47. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2007. "Lo sciopero." In *Il lavoro subordinato*, a cura di F. Carinci, in *Trattato di Diritto privato*, diretto da M. Bessone, vol. XXIV, Tomo I, 393-436. Torino: Giappichelli. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 149-192. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2008. "Individuale e collettivo: una coppia da ripensare?" *Lavoro e diritto*: 305-12. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 193-98. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2011. "Gli accordi «separati» sono antisindacali? Il sistema sindacale 'di fatto' nell'era della disunità sindacale." *Rivista italiana di diritto del lavoro*, II: 690-99. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 199-208. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2012. "Cronache da una transizione confusa (su art.8, legge n.148/2011, e dintorni)." *Lavoro e diritto*, 31-53. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 209-27. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2013. "L'art.19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una decisione condivisibile ma interlocutoria." *Lavoro e diritto*, 527-38 e in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Bari: Cacucci, 2015, 283-90. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 229-38. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2014a. "Tre domande e una chiosa sulla legge sindacale." In *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte cost. n.231/2013*, a

- cura di F. Carinci, 159-64. Adapt University Press. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 239-43. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2014b. "Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza." *Diritto delle relazioni industriali*, 673-86. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 249-59. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2014c. "Consenso e dissenso nella rappresentanza e nel conflitto collettivo." In *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, a cura di M. Barbera e A. Perulli, 267-70. Padova: Cedam. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. II, 245-48. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2018. "Un diritto per il lavoro 4.0." In *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, 237-62. Firenze: Firenze University Press. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. I, 591-615. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2020. "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." In *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, 27-62. Bologna: Il Mulino (e in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 395/2019). Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. I, 647-71. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2022a. "Lavoro e libertà (rileggendo «La libertà viene prima», di Bruno Trentin)." *LavoroDirittiEuropa* 1: 1-9. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. I, 729-36. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2022b. "Diritto del lavoro e valori." In *Valori e tecniche del diritto del lavoro*, a cura di R. Del Punta, 21-8. Firenze: Firenze University Press. Ora anche in *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, a cura di W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, Vol. I, 737-44. Firenze: Firenze University Press, 2024.
- Del Punta, R. 2023. "Contratto di lavoro (Teorie filosofiche)." In *Contratto di lavoro*, a cura di R. Del Punta, R. Romei, F. Scarpelli, diretto da, in *Enciclopedia del diritto – I Tematici*, vol. VI, 204-26. Milano: Giuffrè.
- Forlivesi, M. 2022. "Sindacato." In *Lavoro digitale*, a cura di M. Novella, P. Tullini, 153 sgg. Torino: Giappichelli.
- Garofalo, M.G. 1995. "Rappresentanze aziendali e referendum." *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 659 sgg.
- Ghera, E. 2013. "Sull'art.19 dello Statuto dei lavoratori." *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 185 sgg.
- Ichino, P. 2005. *A cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*. Milano: Mondadori.
- Lamannis, M. 2023. "La contrattazione collettiva aziendale alla prova del management algoritmico." *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati* 15: 163 sgg.
- Magnani, M. 2019. "Nuove tecnologie e diritti sindacali." *Labour & Law Issues* 5, 2: 4.
- Purificato, I. 2023. "Governare l'innovazione tecnologica: il rilancio del metodo partecipativo in rapporto sinergico con la contrattazione collettiva." *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati* 15: 121 sgg.

- Romagnoli, U. 2011. “È ora di attuare la Costituzione sul sindacato.” *Eguaglianza & Libertà*, maggio.
- Saracini, P., Gargiulo, U. 2023. “Riflettendo su parti sociali e innovazione tecnologica: contenuti, ratio e metodo.” *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati* 15: 9 sgg.
- Scarpelli, F. 2023. “Sciopero generale e prestazioni indispensabili: i dubbi sul provvedimento della Commissione di garanzia.” *RGLgiurisprudenza online*, Newsletter 11, “L’argomento del mese.”
- Treu, T. 2022. “La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca.” *federalismi.it* 9: 190 sgg.
- Tullini, P. 2018. “L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo.” *Labour & Law Issues* 1: 4 sgg.
- Zappalà, L. 2024. “Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi.” In *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, a cura di M. Biasi, 173 sgg. Milano: Giuffrè.
- Zoppoli, L. 2023. “Lo sciopero generale tra diritto e conflitto (politico-istituzionale).” *RGLgiurisprudenza online*, Newsletter 11, “L’argomento del mese.”