

Partecipazione dei lavoratori e democrazia economica nel quadro dei principi costituzionali*

Lorenzo Zoppoli

1. La l. 76/25 “in attuazione” della norma costituzionale. Ma quale art. 46 Cost. viene attuato?	44
2. Tre letture dell’art. 46	46
3. Norma elastica, programma aperto	47
4. Norma da cui derivano precisi vincoli	50
5. Norma programmatica con argini e principi per il legislatore	54
6. La partecipazione nella stagione del costituzionalismo digitale	56
7. L’art. 46 nel trittico di principi e regole del sistema sindacale conforme a Costituzione	58
8. La l. 76: una legge “apparente” da interpretare in conformità al trittico costituzionale	61

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 509/2026

1. La l. 76/25 “in attuazione” della norma costituzionale. Ma quale art. 46 Cost. viene attuato?

Strana sorte quella dell'art. 46 Cost: dopo tanti anni di stazionamento negli archivi repubblicani – ultima pala di un trittico (artt. 39/40/46) tanto discusso e ammirato dai giuslavoristi di ogni età quanto sostanzialmente ignorato, almeno nelle sue connessioni, dal legislatore italiano degli ultimi 77 anni (1948-2025)⁶⁹ – è stato tirato fuori con inusitata celerità da un'inedita alleanza tra il sindacato “cattolico” e il Governo più a destra che la Repubblica abbia mai avuto. Pochi se l'aspettavano (tra i molti, anche io⁷⁰). In molti invece avevamo provato a dare anima e speranza a una norma che sembrava sempre più prigioniera di un (breve) passato brillante⁷¹ e in perenne ritardo con ritmi e dinamiche delle relazioni di lavoro prima italiane e poi europee (io ci avevo provato un paio di decenni addietro⁷²).

⁶⁹ Colpisce che in una monografia così ampia e accurata come quella di Giuseppe PERA (*Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, 1960) già non vi fosse traccia dell'art. 46 (ma la scelta dell'autore ricalcava quelle del legislatore degli anni '50).

⁷⁰ V. le mie prime considerazioni sul ddl presentato a novembre 2023 come proposta di legge popolare, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *Dir.rel.ind.*, 2023, p. 958 ss.. V. anche P. TOSI, *La partecipazione sindacale nella crisi*, in *Arg.dir.lav.*, 2023, pp. 257 ss.; C. CESTER, *La partecipazione dei lavoratori: qualcosa si muove?*, *ibid.*, pp. 433 ss.; E. ALES, *Libertà sindacale vs partecipazione? Assenze, presenze, possibilità nello Statuto dei lavoratori*, in *Riv.giur.lav.*, 2020, I, p. 144; T. TREU, *La legge sulla partecipazione dei lavoratori: un primo commento*, in *Dir.prat.lav.*, 2025, p. 1329; A. ALAIMO, *La nuova legge italiana sulla partecipazione dei lavoratori e l'employee's involvement di matrice europea: (poche aperture) e (molte) chiusure*, in *Lav.dir.eur.*, 2025, n. 2; A. ALES, *Tutte le strade portano alla partecipazione?*, *ibid.*; M. CORTI, *Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato*, *ibid.*, p. 14 ss.; A. ALES, I. PURIFICATO, J. SENATORI, *Quale partecipazione? Prime note critiche sulla l. n. 76 del 2025*, in *Dir.lav.merc.*, 2025, n. 2; A. INGRAO, *La partecipazione dei lavoratori tra istanze costituzionali e compromessi legislativi: legge n. 76/2025, anatomia di una riforma mancata*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2025, I, p. 123 ss.; M. NOVELLA, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, MARESCA (diretto da), *Diritto del lavoro*, Lefebvre Giuffrè, 2025, vol. I, p. 312 ss.; R. SANTAGATA DE CASTRO, *La nuova disciplina sulla partecipazione dei lavoratori: contratto collettivo, autonomia statutaria e vincoli costituzionali*, in *Dir.lav.merc.*, 2025, n. 3; E. DAGNINO, *Inquadramento e prospettive della partecipazione gestionale all'italiana: note a margine della legge n. 76/2025*, in *Dir.merc.lav.*, 2025, p. 377 ss.; B. CARUSO, *Lavoro e impresa tra profitto e responsabilità. Le forme giuridiche dello stakeholderism*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2025, n. 4. M. TIRABOSCHI, *Finalità e attuazione dei principi costituzionali*, in TIRABOSCHI, SEGHEZZI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori*, Adapt University Press, 2025; V. FERRANTE, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione d'azienda. A che punto siamo*, in *Lav.prev.*, 28 marzo 2025; S. D'ASCOLA, *La partecipazione fra modello costituzionale e recente evoluzione del sistema normativo*, in P. ALBI (a cura di), *Partecipazione, conflitto ed eguaglianza nella trama del diritto del lavoro*, Pacini Giuridica, 2025, p. 361 ss.; O. BONARDI, U. CARABELLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Lavoro e democrazia economica nelle organizzazioni del capitalismo*, *Quad.Riv.giur.lav.*, 2025, n. 11-3, con contributi specifici sulla L. 76 di M. CORTI, A. ALAIMO, L. TEBANO.

⁷¹ V. soprattutto il vivace dibattito in assemblea costituente su cui da ultimi M. TUFO, *La “partecipazione” dei lavoratori alla gestione delle aziende*, in L. GAETA (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, Ediesse, 2014, p. 314 ss.; A. MICHIELI, *L'effettiva partecipazione dei lavoratori nell'art. 46 della Costituzione*, in *Lav.dir.eur.*, 2025, n. 2.

⁷² V. *Lavoro, impresa e Unione Europea. La tutela dei lavoratori nell'Europa in trasformazione*, Franco Angeli, 2006.

Ora all'improvviso il mondo giuslavorista si trova a rileggere l'art. 46 alla luce di una legge su "*partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*" (76/2025) che ha l'ambizione di dare alla nostra venerata Costituzione un'attuazione sistematica e in linea con il diritto dell'Unione (art. 1 della l. 76), un'attuazione in cui la traduzione in legge della regola negletta parrebbe funzionale a mettere nell'ombra le altre due pale del trittico (in effetti soprattutto l'art. 40; ma tanto l'art. 39 è da tempo un mostriciattolo macrocefalo che trascina il suo corpo asfittico dietro un primo comma ingigantito da diverse imprevedibili convergenze dottrinali⁷³). È abbastanza naturale che la prima reazione sia una prevalente ritrosia nel prendere sul serio questa sorta di legge-miracolo che cancellerebbe decenni di storia e milioni di pagine del diritto sindacale italiano (e non solo). Com'è possibile che l'Italia passi da un legislatore (quasi) inesistente a un legislatore (illusionisticamente) onnipotente?

In effetti quasi nessuno la vede così. Anche perché la l. 76 – fuori dalla comprensibile propaganda di chi l'ha voluta⁷⁴ – è oggettivamente assai deludente⁷⁵. Nella sua versione definitiva il legislatore pare aver scritto: "vorrei, ma non oso". Quindi, altro che onnipotenza! Se una linea di continuità c'è con il (recente) passato del diritto sindacale italiano, la si può rinvenire – dando ragione ai cantori della l. 76⁷⁶ – nel rigoroso ossequio al predominio dell'impresa e al volontarismo delle relazioni contrattuali. Tutt'al più una spinta gentile⁷⁷, ma gentile più verso l'impresa che verso i lavoratori.

Proprio per questo mi pare si possa concordare con chi ha considerato la l. 76 un'occasione mancata⁷⁸. Sarebbe però grave che la dottrina seguisse il legislatore in questa tentazione dissipatoria affrettandosi a rileggere l'art. 46 alla luce della l. 76, che siano tali riletture volte ad ostacolare o, al contrario, far decollare i vari modelli partecipativi abbozzati da un legislatore tanto timido quanto insidioso.

E allora forse la cosa migliore è rileggere la norma costituzionale alla luce di tutto quello che si è detto prima della l. 76: che è tanto e inversamente proporzionale alla

⁷³ Amplius L. ZOPPOLI, *Per una nuova legislazione di sostegno: convergenze, divergenze, urgenze*, in A.I.D.La.S.S., *Libertà e attività sindacale dopo i cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori*, La Tribuna, 2021, p. 371 ss. Da ultimo v. anche G. FONTANA, *Potere collettivo, Costituzione, nuovi conflitti*, Giappichelli, 2026.

⁷⁴ V. Cisl, «*Manifesto per un lavoro a misura della persona*» del 26 settembre 2023 (in www.cisl.it).

⁷⁵ Sintetizza bene i motivi A. ALAIMO, *Collaborazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese: diritto (art. 46 Cost.) e non diritti (l. n. 76/25)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2025, p. 1232 ss.

⁷⁶ V. soprattutto M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori*, Adapt University Press, 2025.

⁷⁷ T. TREU, *Ancora sulla partecipazione*, in *Lav.dir.eur.*, 2025, n. 2; v. anche, criticamente, A. ALAIMO, *Collaborazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese: diritto (art. 46 Cost.) e non diritti (l. n. 76/25)*, cit., p. 1235.

⁷⁸ C. GENTILE, *La legge n. 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: un'occasione mancata per l'effettiva attuazione dell'art. 46 Cost.*, in *Costituzionalismo.it*, 2025, fasc. 2.

rilevanza pratica di una norma⁷⁹ che la stessa dottrina, che in fin dei conti l'ha sempre studiata, considerava in una orbita divergente rispetto a quella della realtà delle relazioni sindacali italiane. Però non si può certo ignorare una legge dello Stato fresca di stampa e approvata con discreto *battage* tra gli addetti ai lavori. Come minimo bisogna considerarla una sveglia ad alto volume, uno scossone per l'inerzia concettuale con cui si è sempre accolta la prospettiva di una legge sindacale attuativa della Costituzione. E questo scossone sembra consigliare di stare bene attenti affinché il legislatore non esca dal suo lungo sonno inventandosi una Costituzione da attuare diversa da quella che pensiamo di avere senza neanche prendersi la briga di riscriverla con gli strumenti appropriati. Saremmo colpevoli anche noi giuslavoristi se non mantenessimo fermo un punto: la nostra Costituzione in materia sindacale ha scommesso su un futuro improntato ad una grande spinta ideale (libertà, pluralismo, impresa competitiva ma capace di affrontare il conflitto sociale tenendo insieme coesione e solidarietà), ma ha anche inizialmente coltivato l'illusione che ci fossero strumenti pronti all'uso da tirar fuori da un armamentario giuridico che la storia ha poi sepolto. Questo, almeno a me, pare un capitolo tanto chiaro quanto inutile da riaprire oggi. E anche nel rileggere l'art. 46 non penso si possa dare fiato a un legislatore che tra le righe della l. 76 volesse suggerire il recupero di modelli che appartengono al passato (come invero fa pensare una delle finalità espresse sempre nell'art. 1: *“rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori”*). Piuttosto si può cercare di capire cosa manca alla l. 76 perché, *bon gré mal gré*, aiuti a tirar fuori in Italia un sistema sindacale finalmente (o nuovamente) in grado di tradurre in pratica tutto il meglio che c'è nel trittico costituzionale (che forse è ancor più di quello che ci diciamo in genere oggi guardando – alcuni con timore altri con nostalgia – alla stagione d'oro del sindacalismo nostrano, ovvero agli anni '70).

2. Tre letture dell'art. 46

Proprio per tenere fede al mio programma, nei limiti qui consentiti, non valuterei soltanto la l. 76 alla luce della sua dichiarata “matrice”, cioè l'art. 46. Piuttosto mi proporrei di coglierne tutte le interazioni “giuridiche” possibili con la norma costituzionale che, in quanto appunto norma costituzionale, non può essere ridotta né a sola matrice di una legge ordinaria né a seme privo di qualsivoglia identità generativa.

Ciò detto, si può ripartire raggruppando le varie letture dell'art. 46 a seconda che la norma sia stata considerata:

⁷⁹ Basti dire che viene menzionata dalla Corte Costituzionale solo una volta (v. la sentenza n. 138 del 1984).

- a) un programma aperto non preclusivo di nessuna soluzione applicativa;
- b) una norma ricca di veri e propri vincoli riguardanti: fonti, tipologia, soggetti, limiti, finalità della partecipazione;
- c) una norma dalla formulazione non rigida, ma sufficiente a ricavarne argini e principi che servano a conciliare il modello partecipativo con altri principi, regole e valori costituzionali. Insomma una pala del trittico (e non solo: v. art. 41): magari non più un trittico barocco, ma rinascimentale come quello del Beato Angelico di Fiesole.

3. Norma elastica, programma aperto

In effetti per lungo tempo – superato lo shock post-bellico insieme a speranze e paure suscitati da visioni rivoluzionarie confinate dietro il muro di Berlino – la norma, senza ombra di dubbio programmatica⁸⁰, è stata considerata una generica aspirazione o un saggio incoraggiamento a realizzare relazioni industriali non troppo sbilanciate sul versante conflittuale. Ma con approcci tanto diversi tra loro. Si va da quelli molto nostalgici⁸¹ o molto generici⁸² o molto scettici⁸³: salvo poi a invocarne, fuori tempo massimo, una sorta di palingenetica attuazione⁸⁴ guardando genericamente al modello tedesco emerso negli anni '50 o senza preoccuparsi di indicare percorsi concreti. All'approccio di Giorgio Ghezzi che, in uno dei commenti più noti e studiati risalente alla fine degli anni '70⁸⁵, la considerò in fondo una norma irrimediabilmente

⁸⁰ V. per tutti P. OLIVELLI, *Relazione*, in A.I.D.La.S.S., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giuffrè, 2006, p. 237 ss., che però pure la ritiene produttiva di vincoli giuridici immediati benché non stringenti.

⁸¹ F. RABAGLIETTI, *Il recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1957, p. 48 ss.; A. CESSARI, *Fedeltà lavoro impresa*, Giuffrè, 1965, p. 96 ss.; G. SUPPIES, *La struttura del rapporto di lavoro*, Cedam, 1963, II, pp. 133-134.

⁸² G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene, 1963, p. 308; R. SCOGNAMIGLIO, *Problemi e prospettive della partecipazione alla gestione delle imprese nell'ordinamento italiano e nel sistema della contrattazione collettiva*, in *Riv.infort.*, 1977, I, p. 5 ss.; G. PERA, *Sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*, in *Riv.dir.lav.*, 1977, p. 144; E. GHERA, *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, in *Impresa e società*, 1977, n. 5, p. 4 ss.; A. VALLEBONA, *Considerazioni generali in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Dir.lav.*, 19, I, p. 217 ss.

⁸³ R. PESSI, *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: la contrattazione della trasformazione e il protocollo I.R.I.*, in *Riv.it.dir.lav.*, 1986, I, 7332 ss.; ma soprattutto *La partecipazione negoziale tra esperienze nazionali e indirizzi comunitari*, in A.I.D.La.S.S., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giuffrè, 2006, p. 237 ss.

⁸⁴ R. PESSI, *Il diritto del lavoro e la Costituzione: identità e criticità*, Cacucci, 2019, p. 427.

⁸⁵ Sul quale v. da ultimo L. ZOPPOLI, *La partecipazione nel pensiero di Giorgio Ghezzi*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Introduzione al diritto sindacale. Letture e riletture*, vol. II, Giappichelli, Torino, 2024, p. 121 ss. Per altri commenti ad art. 46 v. M. PAPALEONI, *sub. art. 46*, in M. GRANDI, G. PERA (Commentario breve alle leggi sul lavoro, Cedam, Padova, 2001,

anacronistica che poteva essere rianimata solo da una contrattazione collettiva forte e innovativa che facesse un buon uso dei “nuovi” diritti di informazione a sostegno di un sindacato politicamente forte⁸⁶. In quegli anni però si passava dal “Piano di impresa” di Giuliano Amato e Bruno Trentin alla “partecipazione conflittuale”: un ossimoro quest’ultimo ritenuto più realistico di altre declinazioni della norma costituzionale⁸⁷. E in fondo per lungo tempo le sorti dell’art. 46 sono sembrate affidate ad una “contrattazione partecipativa” nutrita di protocolli con imprese parapubbliche (IRI soprattutto⁸⁸), qualche esperienza aziendale d’avanguardia e disegni di legge generosi ma quasi tutti dentro le logiche della legislazione di sostegno di stampo statutario⁸⁹.

Però il potenziale organicistico con tendenza alla disciplina olistica dei rapporti di lavoro non è mai andato del tutto perso. In questa corrente culturale l’art. 46 viene letto come una norma più che duttile, quasi una norma Zelig che riflette le forme assunte nella realtà delle relazioni sindacali italiane. Del resto non molto diversamente dalle altre due pale del trittico che la dottrina giussindacale italiana, dinanzi all’impotenza o all’ignavia del legislatore, disegna e ridisegna fino a farvi rientrare tutto ciò che accade nel sistema sindacale di fatto.

Di recente – ma sempre con riferimento a ricostruzioni teoriche nate prima della l. 76 – si è pure provato, come forse mai prima⁹⁰, a schiacciare l’art. 46 Cost. sull’art. 2094

p. 6 ss.; E. PAPARELLA, *sub art. 46*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Wolters Kluwer, 2006, p. 932 ss.; P. BELLOCCHI, *sub art. 46*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro. La Costituzione, il codice civile e le leggi speciali*, Giuffrè, 2009, vol. I, p. 433 ss.; M. CORTI, *sub art. 6*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 241 ss.

⁸⁶ Pionieristico al riguardo U. ROMAGNOLI, *Contrattazione e partecipazione. Studio di relazioni industriali in una azienda italiana*, il Mulino, 1968, e, dal 2023, in ristampa anastatica in www.darwinbooks.it/scaffale con prefazione di Andrea LASSANDARI

⁸⁷ V. E. GHERA, *Le nuove relazioni industriali: dalla contrattazione rivendicativa alla contrattazione partecipativa*, in *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto Cesos 1988-1989*, Edizioni Lavoro, 1990, p. 283 ss.; M. D’ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in B. Caruso, S. Sciarra (a cura di), *Opere*, Giappichelli, 2000, vol. II, p. 252.

⁸⁸ V. M. ROCCELLA, *Una nuova fase delle relazioni industriali in Italia*, in *Lav.dir.*, 1990, p. 85 ss.; da ultimo T. TREU, *Conclusioni*, in M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, il Mulino, 2015, p. 344 ss.

⁸⁹ F. CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione: la via italiana*, in C. ASSANTI (a cura di), *Dallo Statuto dei diritti dei lavoratori alla dimensione sociale europea*, Giuffrè, 1991, p. 203 ss.; L. MARIUCCI, *Per un nuovo rapporto tra conflitto e partecipazione*, in *Lav.inform.*, 1997, n. 10, p. 5 ss.; C. ZOLI, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992; A. PERULLI, *Il Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione della Electrolux-Zanussi*, in *Lav.dir.*, 1999, p. 41 ss. Anche se – come ricorda da ultimo L. NOGLER, *Rappresentatività e partecipazione nel settore privato: spunti per un convegno*, relazione al XX Seminario di Bertinoro, Bologna, 12/13 dicembre 2025 – Carinci e Pedrazzoli elaborarono una proposta di legge in cui era presente il modello tedesco (F. CARINCI- M. PEDRAZZOLI, *Una legge per la democrazia industriale*, Marsilio, Venezia, 1984). Questo modello affascinava anche Gino Giugni, come dichiara in una schietta conversazione con Alberto Orioli parlando di “*cogestione dolce-amara*” (*Fondata sul lavoro?*, Ediesse, 1994, p. 144 ss.).

⁹⁰ Ma v. gli autori citati in nota 13.

c.c. in virtù del termine “collaborazione” che è sì un tratto comune alle due norme, ma che si può enfattizzare, come nell’art. 1 della l. 76/25, solo se si fa un’operazione decontestualizzante che a me pare scorretta dal punto di vista storico, semantico e, soprattutto, giuridico⁹¹.

È scorretta da un punto di vista storico perché nell’art. 2094 la collaborazione è la quintessenza dell’organicismo corporativo che l’ideologia politica del tempo ha voluto inserire nel corpo di una norma codicistica costruita con materiali tecnici magari datati ma di certo più pregiati⁹²; e comunque non può poi esserci alcun dubbio che l’organicismo di quella stagione – venato di autoritarismo dalla finalità di ingabbiare qualunque libera dinamica dei rapporti di lavoro attraverso l’ampio ricorso al diritto penale edificato nel ventennio da Alfredo Rocco – nulla ha a che vedere con ideologie e tecniche con cui il Costituente costruisce il nuovo diritto sindacale.

È scorretta da un punto di vista semantico perché la “collaborazione” nell’art. 46 connota un diritto e non un dovere come invece nell’art. 2094 e perché dai lavori dell’Assemblea costituente sappiamo che quella parola è un’evoluzione del termine “partecipazione”, presente in una versione precedente della norma, e accettata, magari con qualche ingenuità, anche dal comunista Di Vittorio – che pensava che l’organicismo corporativo fosse *per tutti i partiti della resistenza* un relitto storico – in quanto “sinonimo” e non in quanto suo “rovescio”.

È scorretta infine, e soprattutto, da un punto di vista giuridico perché, come dicevo inizialmente, anche la “collaborazione” sta in un trittico ordinamentale dove il termine va sistematicamente coniugato con “libertà”, “democrazia” e “sciopero”, inteso quest’ultimo come diritto costituzionale dei lavoratori al conflitto. Quindi l’art. 46 sarà anche norma aperta al dinamismo storico, ma non al punto da poterle far dire il contrario di quel che dice, come scriveva con chiarezza un giurista equilibrato come Renato Scognamiglio già nel 1978⁹³. Quindi un diritto (quanto meno) a controllare la

⁹¹ V. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, in www.csdle.lex.unict.it, 2020, p. 24 ss. Sul recupero di una causa “collaborativa” nel contratto individuale espressi subito alcune perplessità: v. *Un nuovo diritto del lavoro sostenibile nei confini di un “Manifesto”: tra politica e diritto*, in *Lav.dir.eur.*, 2020, n. 3. Gli autori però hanno successivamente ribadito e collegato anche più esplicitamente a sviluppi delle relazioni industriali in senso più partecipativo: v. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto*, in www.csdle.lex.unict.it, 2023, p. 59 ss.

⁹² V., di recente, la sintesi di G. CAZZETTA, *Contratto di lavoro (storia)*, in *Enciclopedia del Diritto. I tematici. Contratto di lavoro*, diretto da R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI, Giuffrè, 2023, vol. VI, p. 155 ss.

⁹³ “Va riaffermato ... che il motivo ispiratore, che pervade l’art. 46 Cost. e al quale rimangono legate le possibilità e le speranze della sua attuazione, si fonda sulla considerazione di nuovi assetti ed equilibri all’interno dell’impresa, in cui

gestione dell'impresa nulla può avere a che fare con il dovere di collaborare con l'imprenditore. Nell'ordinamento esistono entrambi, ma non vanno né confusi né sovrapposti.

4. Norma da cui derivano precisi vincoli

Nel quadro variegato e in fondo confuso che emerge dal paragrafo precedente, non sono mancate però ricostruzioni che hanno rinvenuto nell'art. 46 un tessuto normativo da cui vanno estratti vincoli precisi e assai stringenti. Lo scriveva già a metà degli anni '70 Luigi Mengoni considerandola una *"soluzione di tipo organicistico delle relazioni tra i gruppi sociali"* quindi poco adatta ad essere attuata in un contesto conflittuale; e aggiungendo che in ogni caso c'era un vincolo grande come una casa (le esigenze delle imprese) volto a impedire a una legge che si richiamasse all'art. 46 un'attuazione che espropriasse gli imprenditori delle loro prerogative⁹⁴.

Su una lunghezza d'onda parzialmente diversa, Pedrazzoli, a metà degli anni '80, valorizza molto la norma costituzionale in una lettura giuslavorista che potremmo definire neo-olistica (cioè che coniuga strettamente rapporto individuale di lavoro subordinato e relazioni collettive o, nel suo lessico ispirato dai coniugi Webb, *"democrazia industriale"*)⁹⁵. Ne fa così un microsistema normativo forte in grado di condizionare di nuovo tutta la fattispecie del lavoro subordinato, ma in un senso forse diametralmente opposto a quello utilizzato in epoca corporativa (una logica di *"contropotere"*) e ricco di affascinanti suggestioni. Solo che questa nuova connessione, anche prescindendo dalla piena condivisione dei sofisticati argomenti giuridici nutriti da attente analisi storiche e comparate, non prende piede perché la dimensione contrattuale individuale dei rapporti di lavoro quando Pedrazzoli scrive è proprio sul punto di *"autonomizzarsi"*, sganciandosi in qualche misura da quella collettiva in una logica neoliberista incompatibile con una valorizzazione così forte dell'esperienza sindacale o,

possa temperarsi, in vista degli obiettivi da raggiungere, il contrasto, che la norma non pretende di superare, tra le forze del lavoro e il ceto imprenditoriale.... Ma si deve anche ammettere che la formula adottata dall'art. 46, innegabilmente aperta a ogni tipo di collaborazione dei lavoratori all'azienda, possa rinvenire la sua legittima attuazione, se e quando si verificheranno le condizioni di opportunità, nella configurazione ad opera della legge ordinaria, ma anche dell'autonomia collettiva, di strumenti ben più evoluti e rilevanti di *effettivo controllo o addirittura di presenza dei lavoratori nelle sedi decisionali* (corsivo mio), per cui potrà tenersi conto dei modelli partecipativi già realizzati in altri Paesi, che hanno raggiunto in questa direzione uno stadio di evoluzione economico-sociale particolarmente avanzata" (*Il lavoro nella normativa costituzionale*, ripubblicato in *Scritti giuridici 2. Diritto del lavoro*, Cedam, 1996, p. 928-929).

⁹⁴ L. MENGONI, *Introduzione al titolo I*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori* diretto da U. PROSPERETTI, Giuffrè, 1975, p. 33.

⁹⁵ V. soprattutto la monografia *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, 1985.

comunque, “grupale”⁹⁶. L’operazione teorica di Pedrazzoli per questo verso è dunque anacronistica⁹⁷; ciononostante il rilancio dell’art. 46 è fecondo, con un grande impiego di nuove concettualizzazioni molto alimentate dalla comparazione giuridica, specie con la Germania della *Mitbestimmung*, non più trattata come una *deviazione* dalla retta via dei cambiamenti socio-economici strutturali, ma ritenuta il vero prototipo di un modello partecipativo a cui Pedrazzoli vuole in fin dei conti ricondurre anche l’art. 46⁹⁸. Io prendo per buona questa parte del lavoro di Pedrazzoli almeno quanto la sua idea di ricostruire l’unità della fattispecie mi pare oggettivamente e storicamente fallimentare⁹⁹. Però, a mio parere, Pedrazzoli ne fa derivare una serie di vincoli troppo stringenti, fondati su una definizione puntuale della nozione di partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell’impresa (come capacità di influire sulle scelte aziendali *congiuntamente* ad opera di imprenditore e lavoratori) che non ha un addentellato né testuale né sistematico nella nostra Costituzione. Da questa definizione essenzialmente dogmatica scaturiscono poi opzioni interpretative molto restrittive come la riserva assoluta di legge, soprattutto a tutela delle prerogative imprenditoriali, o l’esclusione radicale dall’art. 46 della partecipazione finanziaria o dei diritti di informazione e consultazione che non danno vita a modelli di decisione congiunta. Qui mi paiono più convincenti sia le interpretazioni relativamente più aperte di Massimo D’Antona¹⁰⁰ sia la potente lettura etico-valoriale sostenuta da Mario Napoli¹⁰¹. Quest’ultimo, in sintonia con la Cisl, si farà anche promotore di proposte di legge attuative dell’art. 46 che contengono elementi innovativi rispetto a quelle più permeate di cultura conflittuale e che adombrano coraggiose prospettive di inediti terreni di incontro tra logiche di impresa e sindacati dei lavoratori.

Comunque, anche grazie a un nuovo impulso europeo, nel terzo millennio l’art. 46 conosce una sorta di seconda vita¹⁰². E questa seconda vita mi pare all’insegna della

⁹⁶ Il termine è di P. BARCELLONA, *La solidarietà come fatto e come diritto*, in *LD*, 1996, p. 11, ampiamente ripreso da M.G. GAROFALO, *Solidarietà e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, Vita e Pensiero, 2009, p. 3 ss. Sul progressivo “distacco” del contratto individuale dalla dimensione collettiva v. M. D’ANTONA, *L’autonomia individuale e le fonti del Diritto del lavoro*, in *Dir.lav.rel.ind.*, 1991, p. 5 ss.

⁹⁷ Lo argomentai più diffusamente in *Relazione*, in A.I.D.La.S.S., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giuffrè, 2006, pp. 96-98.

⁹⁸ V. da ultimo, *La partecipazione dei lavoratori: un tema di natura costituzionale e politica*, in C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Giappichelli, 2015, p. 1 ss. Ivi a p. 13 scrive che l’art. 46 è una norma che si è “per anni del tutto eclissata”.

⁹⁹ V. la mia relazione citata in nota 29.

¹⁰⁰ M. D’ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in *Riv.giur.lav.*, 1992, I, p. 137 ss.

¹⁰¹ M. NAPOLI, *Per un progetto legislativo sulla partecipazione*, in M. NAPOLI, *Lavoro, diritto, mutamento sociale (1997/2001)*, Giappichelli, 2002.

¹⁰² V., da ultimo, M. CORTI, *sub art. 6*, cit.. Misi al centro questa fase nella relazione citata in nota 29.

riscoperta di un tracciato nuovo per le relazioni industriali italiane che, senza perdere la vitalità di conflitto e contrattazione, potrebbero riscoprire le virtù democratiche dei modelli partecipativi, fuori da ogni ritorno a visioni organicistiche o monolitiche dell'impresa e del sistema economico. Insomma una partecipazione a trazione europea con forte carica innovativa¹⁰³. Però in questo approccio l'art. 46 rischiava comunque o l'afonia o una vera e propria sordina, sia perché cronologicamente lontano da un'applicazione mediata attraverso i complicati percorsi del diritto europeo sia perché da taluni (*in primis* Pedrazzoli) interpretato con amputazioni spiazzanti rispetto alla proteiforme nozione di "coinvolgimento dei lavoratori" che emerge in Europa nello scorcio del millennio. E il giurista non può a mio parere accettare a cuor leggero il sostanziale svuotamento di una norma costituzionale per quanto motivata con l'indifferenza del legislatore nazionale (l'argomento basato su tale indifferenza oltre tutto prova troppo perché, come s'è detto, il trittico costituzionale cui appartiene l'art. 46 è in gran parte ignorato dalla legge). Proprio questa convinzione, molto presente nella mia relazione al più volte citato convegno A.I.D.La.S.S. del 2005, mi pare sia stata centrale nel ricco dibattito teorico che si è sviluppato nel nuovo millennio con la pubblicazione di varie monografie in materia, qualcuna davvero di ottimo livello¹⁰⁴.

A parte l'impegno crescente della dottrina su questo terreno, va anche tenuto conto che una decina di anni fa un altro paio di proposte di legge hanno riprovato a dare vitalità all'art. 46. La prima è il ddl del 2014 promosso dalla rivista napoletana *Diritti lavori mercati*, che, con approccio certamente "ambizioso e onnicomprensivo"¹⁰⁵, guarda sia al modello tedesco per la partecipazione (in forma assai *soft* e nutrito dal diritto dell'Unione) sia al modello anglosassone per la rappresentanza in azienda, confidando in una lettura dell'art. 46 molto rivolta al futuro. La seconda si rinviene nella

¹⁰³ V. F. GUARRIELLO, *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *Dir.lav.rel.ind.*, 2003, p. 1 ss.; A. ALAIMO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di Diritto privato dell'Unione europea*, Giappichelli, 2009, p. 641 ss.; M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012. Anche Marco Biagi ne era convinto: v. L. ZOPPOLI, *Rileggendo un "classico moderno": Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa di Marco Biagi*, in *Dir.lav.rel.ind.*, 2022, p. 573 ss.

¹⁰⁴ V. M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012; A. DURANTE, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa tra libertà economica e democrazia industriale. L'ordinamento giuridico europeo e le prospettive italiane*, Universitas Studiorum, 2013; M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, 2013; F. PASCUCCI, *La partecipazione dei lavoratori. Responsabilità sociale e amministrazione d'impresa*, Ipsoa, 2013; M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, 2023; A. MICIELI, *La partecipazione nei rapporti economici. Il compito disatteso della Repubblica*, Giappichelli, 2024.

¹⁰⁵ T. TREU, *Conclusioni*, cit., p. 353.

Carta dei diritti dei lavoratori della Cgil del 2016 che, all'interno di un quadro attuativo della Costituzione che contempla l'art. 39 nella sua originaria formulazione, riprendeva il versante diritti di informazione ed esame congiunto, con un occhio particolare alle aziende parapubbliche, rilanciando la prospettiva degli anni '90 del secolo scorso e poco confidando nell'espansione del modello tedesco appena adombrato per le imprese "strategiche". La proposta di *DLM*, pur presa subito in seria considerazione in un'ottica di relazioni industriali¹⁰⁶, rimarrà nel dibattito teorico come una sorta di orizzonte affascinante, ma irraggiungibile¹⁰⁷. La seconda diventa disegno di legge popolare¹⁰⁸: ma, a differenza della proposta Cisl che ha dato vita alla l. 76, resterà sepolta tra i tanti progetti non valorizzati nelle passate legislature, seppure non del tutto dimenticato dalla dottrina¹⁰⁹.

Degno di nota è che in questi anni autorevolissimi studiosi, giuslavoristi o sociologi delle relazioni industriali, cominciano a differenziare con più forza i modelli partecipativi riconducibili anche all'art. 46 e coniano una nuova espressione, magari priva di valenza giuridico-ermeneutica ma significativa sul piano della politica del diritto: "la partecipazione incisiva"¹¹⁰. Dove l'incisività è però espressamente collegata al ruolo dell'*hard law*¹¹¹.

¹⁰⁶ V. M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva*, cit.. Ma v. anche, con analisi di carattere più giuridico, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, *Quad. Riv. giur. lav.*, n. 1, 2016, con scritti di L. MARIUCCI, E. GRAGNOLI, A. LASSANDARI, S. SCARPONI, V. LECCESE, D. GOTTARDI, A. BELLAVISTA, A. MARESCA, A. ZOPPOLI, F. SCARPELLI, V. BAVARO, U. CARABELLI.

¹⁰⁷ Da ultimo la ricorda A. ALAIMO, *Collaborazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese*, cit.

¹⁰⁸ V. L. ZOPPOLI, *Tradizione e innovazione nella carta dei diritti universali del lavoro della Cgil*, in L. CALCATERRA (a cura di) *Studi in onore di Raffaello De Luca Tamajo*, Editoriale scientifica, 2018, p. 113 ss.

¹⁰⁹ V. C. PAREO, *Le nuove frontiere della partecipazione nella doppia transizione*, in P. ALBI (a cura di), *Partecipazione, conflitto ed eguaglianza*, cit., p. 381 ss.

¹¹⁰ M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva*, cit.

¹¹¹ "Dobbiamo poi chiederci quanto possano e debbano essere stringenti e, per così dire, cogenti le previsioni in materia. Nella discussione scientifica non manca chi sostiene che sia preferibile prendere in considerazione, almeno in via opzionale, una sorta di strada di *soft law* che lasci alle parti la scelta della forma partecipativa ottimale in ragione delle loro convenienze e priorità. Oppure ancora che possa essere immaginato come l'obiettivo della codeterminazione alla tedesca faccia parte di un "menù" opzionale a disposizione delle parti, e quindi legato alla loro volontà e alle loro scelte. Queste ipotesi non ci paiono idonee ad affrontare di petto la questione, per quanto la loro prudenza poggi su alcuni fondamenti da non sottovalutare. In realtà la partecipazione incisiva, per decollare pienamente, ha bisogno di una spinta, perché appare improbabile...che prenda forma come effetto spontaneo della buona volontà degli attori. Inoltre una delle criticità italiane risiede, a nostro avviso, nella eccessiva eterogeneità delle prassi di partecipazione adottate per via contrattuale. Non sempre queste modalità rispondono ad esigenze funzionali e di efficacia: piuttosto si sono rivelate il prodotto di casualità e situazioni congiunturali, spesso imputabili agli orientamenti soggettivi del *management*. Dunque appare preferibile introdurre in questo campo, per quanto possibile e senza forzature, elementi omogenei e generalizzabili. E quindi l'intervento da immaginare ... dovrebbe essere più prossimo agli stili dell'*hard law*, pur se fuori dalle logiche delle camicie di forza" (*ibid.*, pp. 25-26).

Ma tenere il progetto su un registro “ambizioso e onnicomprensivo”, come l’incisività richiederebbe, non convince chi potrebbe promuoverne gli sviluppi sul piano della concreta praticabilità. Più praticabile appare favorire gradualmente la maturazione delle pre-condizioni nelle aziende¹¹² (in sostanza qualcosa di molto simile alla l. 76). Anche se oltre dieci anni prima, persino Marco Biagi, non certo un fan della “legge sindacale” attuativa della Costituzione, si era seriamente interrogato sul grado di “normativismo” necessario a favorire una cultura partecipativa in un sistema di relazioni industriali ispirato al più rigoroso pluralismo¹¹³. Ma Biagi, appunto, parlava dell’Europa e non del nostro art. 46.

5. Norma programmatica con argini e principi per il legislatore

Mi pare dunque si possa dire che all’inizio del millennio l’art. 46, seppure a fatica, si è senz’altro riguadagnato il suo dignitoso spazio nel trittico costituzionale anche prima di una legge che intendesse attuarlo con ambizioni sistematiche. A parte quelle letture che vorrebbero legarlo ad un passato al quale è estraneo, molti sono i contributi che nella chiave suddetta ne hanno rivitalizzato anche una certa portata precettiva. Senza esasperarne i vincoli, si può dunque fare il punto su alcuni argini e principi molto attuali che l’art. 46 pone all’auspicato sviluppo della gamba partecipativa del nostro sistema di relazioni sindacali. Tre mi sembrano i punti di forza per scavare un visibile solco in cui il non più carsico¹¹⁴ fiume (o torrente, si vedrà) di un eventuale – ma oggi più probabile – moto partecipativo possa scorrere in conformità ai principi tracciati dalla Costituzione: a) riserva di legge; b) diritto a dimensione collettiva; c) diritto da garantire a tutti i lavoratori.

A) La riserva di legge è esplicita e fa del 46 una norma programmatica. Se ne capisce anche bene la ragione: il legislatore deve garantire il rispetto di due rilevanti interessi esplicitamente indicati nello stesso 46, l’elevazione economica e sociale del lavoro e le esigenze della produzione. Qui una prima osservazione da fare però è che non si tratta di un bilanciamento tra due interessi equivalenti. La norma è molto chiara: “l’elevazione economica e sociale del lavoro” (in questo caso “lavoro” inteso nel senso soggettivo di “lavoratori subordinati”, cioè eterodiretti, e perciò destinati a “subire” le scelte che restano prerogative dell’impresa) è la finalità che il legislatore deve perseguire, anche in attuazione dell’eguaglianza sostanziale di cui all’art. 3, c. 2, Cost.;

¹¹² T. TREU, *Conclusioni*, cit., p. 337.

¹¹³ V. ZOPPOLI, *op. cit.* in nota 35.

¹¹⁴ Così A. MICHIELI, *L’effettiva partecipazione*, cit., p. 2, citando A. ALAIMO, *L’eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento delle nuove regole al tempo delle nuove regole sindacali*, in WP Massimo D’Antona.IT, 219/2014.

mentre le esigenze della produzione costituiscono un limite da rispettare per garantire la libertà dell'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 Cost. Senza dimenticare però che tale iniziativa economica sta in Costituzione già con dei suoi propri limiti, resi di recente anche più rilevanti (v. tutela ambientale) da cui si ricava che la "socialità" (ovvero "utilità sociale") dell'impresa, sempre più spinta ad agire secondo logiche di mercato, va garantita *anche* da un regime giuridico che amplifichi il ruolo di soggetti che nell'impresa stessa facciano valere interessi ulteriori rispetto a quelli, sempre rilevanti, della produzione. Pure a questo può e deve essere finalizzata la partecipazione ex art. 46. La seconda osservazione sulla riserva di legge riguarda la sua natura: assoluta o relativa? La questione assume una notevole rilevanza proprio dinanzi ad una legge come la n. 76 che, come già ho scritto¹¹⁵, ha una struttura leggera, finanche "apparente", rimettendo quasi tutta la concretizzazione dei vari percorsi partecipativi alla contrattazione collettiva. Si dubita fortemente che ciò sia compatibile con l'art. 46¹¹⁶. I dubbi appaiono ben condivisibili; però sulla questione preferisco tornare successivamente (v. par. 7).

B) Il diritto previsto dall'art. 46 riguarda il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa e in quanto tale non può essere declinato a livello individuale, ma deve avere una marcata dimensione collettiva, nel senso che va riconosciuto a soggetti in grado di far valere concretamente l'interesse collettivo dei lavoratori nella gestione delle imprese¹¹⁷. Non mi pare che questa struttura del diritto si riverberi sulla tipologia delle forme partecipative, almeno nel senso che non esclude nessun regime partecipativo che abbia in sé la possibilità di dar vita a un controllo nell'interesse collettivo dei lavoratori (seppure temperato dal limite dell'interesse di ciascuna impresa in cui la partecipazione venga praticata). Però, se si parte da questa ricostruzione dell'art. 46, la più coerente per lettera e collocazione sistematica, non possono considerarsi attuative del disposto costituzionale quelle norme che mancano del tutto di una, pur potenziale, soggettività collettiva (v. artt. 5, 6 e 7 della l. 76).

C) Infine, si è ritenuto di recente che l'art. 46 riconosca il diritto a partecipare a *tutti* i lavoratori interessati e che tale principio sia in grado di vincolare il legislatore ogniqualvolta riconosca, almeno a livello della singola impresa, un diritto partecipativo riconducibile alla norma costituzionale. Ciò comporterebbe, ad esempio, che diritti partecipativi attribuiti alle rsa di cui all'art. 19 sarebbero in contrasto con la

¹¹⁵ Una legge "apparente" sulla partecipazione alla gestione delle imprese, in *Dir.lav.rel.ind.*, 2025, n. 4.

¹¹⁶ V. per tutti R. SANTAGATA DE CASTRO, *La nuova disciplina sulla partecipazione*, cit.

¹¹⁷ Lo sostenni nel 2005 e ne sono ancora pienamente convinto. Mi piace ricordare, tra i molti che concordano, M. CORTI, *sub art. 46*, cit.

Costituzione se alla medesima rsa non si riconoscesse una legittimazione che coinvolgesse tutti i lavoratori, ovvero se essa non assumesse le caratteristiche di una rsu¹¹⁸. Si tratta di una proposta interpretativa piuttosto impegnativa che costringe ad un rigoroso *check-up* della nutrita legislazione in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. Ma mi pare una condivisibile vitalizzazione dell'art. 46 specie in un momento in cui vige una legge che intende attuarlo programmaticamente. Anche qui ne discende che quelle norme della stessa l. 76 che sembrano ignorare tale principio derivante dall'art. 46 (ad esempio art. 9) vanno ritenute incostituzionali o da interpretare nel senso indicato.

6. La partecipazione nella stagione del costituzionalismo digitale

A favore di un'attenta interpretazione dell'art. 46 a supporto della partecipazione più incisiva possibile c'è poi l'attuale fase tecnologica in cui l'intelligenza artificiale o IA rischia di innescare mutamenti antropologici e ordinamentali che riguardano anche quel che l'impresa moderna, per quanto spersonalizzata, ancora condivide con l'idea di umano: il controllo sulle tecnologie. Sul punto la l. 76 è manchevole o distratta¹¹⁹. Nè, pur con buona volontà, è facile integrarla con normative nazionali vecchie o nuove¹²⁰. In aggiunta si segnala la necessità di nuove letture costituzionali all'altezza della attuale fase tecnologica. Anche qui ovviamente si ripropongono vecchi dilemmi. Uno per tutti: più libertà per le imprese o più diritti per i lavoratori? È una questione che si può porre – e si è posta con spettro oggettivo ben più ampio¹²¹ – sul piano degli ordinamenti costituzionali *in fieri*, specie a livello sovranazionale. A mio parere non v'è però ragione perché la questione non debba abbracciare anche l'interpretazione delle norme costituzionali nazionali, interpretazione che entra di forza nelle scelte di politica del diritto soprattutto quando parliamo di norme come l'art. 46 così sensibili, per genesi, fattura e storia applicativa ai mutamenti di contesto. In questo caso il contesto in corso di profonda trasformazione (si parla di transizione digitale a livello mondiale) è di tipo tecnologico; ma bisogna essere ciechi per non cogliere come questa trasformazione stia incidendo profondamente su morfologia ed equilibri dei poteri tanto pubblici quanto privati. Alcune grandi imprese (le c.d. *big tech*) – che producono

¹¹⁸ V. L. NOGLER, *Rappresentatività e partecipazione nel settore privato: spunti per un convegno*, relazione al XX Seminario di Bertinoro, Bologna, 12/13 dicembre 2025; ma v. già L. NOGLER, *Statuto dei lavoratori e ideologia del "nuovo sindacato"*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, n. 1, p. 206.

¹¹⁹ V. L. ZOPPOLI, *op. cit.* in nota 47; A. ALAIMO, *op. ult. cit.*; C. LAZZARI, *Legge 14 maggio 2025, n. 766 e tutela e sicurezza sul lavoro: primi spunti per una lettura organizzativa*, in *Dir.sic.soc.*, 2025, 2, p. 1 ss.

¹²⁰ V., anche per ulteriori indicazioni bibliografiche, L. ZOPPOLI, *Il labirinto europeo dei diritti sociali. Salute, sicurezza e digitalizzazione*, in *Riv.giur.lav.*, 2026, I, n. 1.

¹²¹ V. O. POLLICINO, *Costituzionalismo digitale. Pensare la democrazia al tempo dell'IA*, il Mulino, 2025.

e gestiscono la produzione di sistemi algoritmici dalla diversa gradazione evolutiva (fino a vere e proprie intelligenze “agentiche”¹²²) e piattaforme di servizi operanti sulla base di quelle tecnologie – stanno assumendo forza e poteri smisurati tali da condizionare i sistemi politici, comunicativi ed economici nazionali. Una grande questione giuridica di ordine globale è come limitare questi poteri estendendo i principi del costituzionalismo a tutela della libertà e della dignità degli umani anche ai nuovi poteri tanto nei rapporti con altri poteri pubblici quanto nella loro veste di poteri privati. A tal riguardo uno degli aspetti più spinosi riguarda gli strumenti per eliminare o ridurre l’opacità dei criteri di funzionamento dei vari sistemi algoritmici, che nella più recente evoluzione tendono a superare l’automazione per varcare la soglia dell’autonomia¹²³. Dinanzi a questi processi il costituzionalismo digitale procede con varie tecniche regolative più o meno evolute. Nei più recenti sviluppi del diritto dell’Unione si registra una ancora perfettibile affermazione del principio antropomorfo, di cui sono importanti manifestazioni il diritto al controllo umano e il diritto a conoscere i criteri di funzionamento dei sistemi (diritto alla spiegazione): due diritti che confinano e variamente si combinano con garanzie di tipo procedurale volte ad impedire preventivamente che l’adozione di sistemi gestionali algoritmici sia lesiva dei diritti fondamentali. In concreto si può far riferimento a tre importanti regolamenti dell’Unione: 2016/679 (GDPR), 2022/206 (DSA), 2024/1468 (AI). In questi testi tali diritti di rango costituzionale vengono essenzialmente declinati in chiave individuale e con una tendenza ad affidare tecniche regolative a soggetti privi di legittimazione democratica (c.d. standardizzazione tecnica della regolazione¹²⁴): ma si tratta di una debolezza che appartiene ad una fase complicata che non caratterizza per intero il diritto dell’Unione (regole di stampo diverso si trovano ad esempio nella c.d. Direttiva piattaforme) e che, nella sua miopia, non deve fare arretrare le garanzie costituzionali degli Stati membri. Il controllo procedurale dei sistemi algoritmici generativi in ogni caso può dunque considerarsi un nuovo principio di rango costituzionale che va declinato in modo proporzionale all’emersione del rischio di compressione delle libertà costituzionali e della dignità della persona, in particolare della persona del lavoratore che si sviluppa all’interno delle formazioni sociali come l’impresa (art. 2 Cost.). Da questo processo in atto viene a mio parere un forte sostegno ad interpretazioni che potenzino la portata dell’art. 46 nei confronti dei poteri privati che ancor più oggi rischiano di comprimere l’“elevazione economica e sociale del lavoro” umano. Nel senso

¹²² V. F. BASSANINI, *Prefazione*, in ASTRID, *Modelli di intelligenza artificiale generativa e assetti di mercato*, Passigli Editori, 2026, p. 12.

¹²³ V. O. POLLICINO, *Costituzionalismo digitale*, cit., p. 155.

¹²⁴ V. R. TONELLI, *Standardizzazione tecnica e diritto del lavoro*, JOVENE, 2025, p. 200 ss.

appunto che se l'IA deve essere antropocentrica – nuovo principio in via di affermazione almeno in Europa, seppure contrastato dalla tendenza trumpiana a de-costituzionalizzare il diritto sovranazionale¹²⁵ – le normative sull'impresa devono potenziare tutti i fattori interni che rendono l'impresa stessa una “formazione sociale” in cui si sviluppa la persona umana, *in primis* quella del lavoratore che nell'organizzazione vede doverosamente impegnata la sua energia lavorativa. Quanto al controllo sulle tecnologie questo significa il potenziamento del controllo collettivo dei lavoratori sul concreto impatto che una tecnologia potente come l'IA può avere nello svolgimento delle attività quotidiane nell'impresa. Anche per non affidare imprevedibili macchinismi alla sola responsabilità della proprietà. Viene da riprendere un antico principio etico-deontologico dei fautori della partecipazione: “l'impresa è una cosa troppo seria per lasciarla solo nelle mani del *management*”¹²⁶.

7. L'art. 46 nel trittico di principi e regole del sistema sindacale conforme a Costituzione

Se dunque l'art. 46 si legge in modo strettamente connesso con 39¹²⁷ e 40 e tenendo conto degli sviluppi appena richiamati del costituzionalismo digitale, si può ricavare: a) una conferma della sua collocazione in una dimensione di relazioni collettive; b) una ulteriore conferma che la norma, oltre a contenere principi, richiede senz'altro una legge attuativa, ma, riprendendo un punto prima già accennato, non contiene una riserva assoluta; c) che la partecipazione non è alternativa al conflitto: 40 e 46 devono coesistere senza elidersi o anche solo ostacolarsi.

Sono tre profili ampi su cui molto si potrebbe ancora aggiungere. Propongo solo qualche piccolo approfondimento sui punti b) e c).

La soluzione della riserva relativa di legge, oggi più di ieri, mi pare discenda da una coerente collocazione del 46 nel trittico costituzionale, all'interno del quale un'altra pala, l'art. 40, ha conosciuto una più che trentennale, ancorché parziale, attuazione legislativa (l. 146/90) in cui la contrattazione gioca un ruolo di primissimo piano. Non foss'altro che per coerenza sistematica, anche per la partecipazione va bene dunque il rinvio legale alla contrattazione collettiva, ma non una contrattazione di diritto

¹²⁵ V. P. DE SENA, D. MAURI, *Diritto internazionale: la fine delle regole?*, in *Rapporto ISPI 2026. Liberi tutti?*, Ledizioni, 2026, p. 53 ss.

¹²⁶ V. G. BAGLIONI, *La nozione di partecipazione dei lavoratori nella Direttiva sulla Società europea*, in *Dir.lav.rel.ind.*, 2003, p. 173.

¹²⁷ V., per un forte invito in tal senso in epoca del tutto insospettabile, M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione*, cit., p. 158.

comune. Qui – a parte il precedente testuale dell'art. 8 del d.lgs. 138/2011 conv. con l. 148/2011, che disciplina la contrattazione collettiva di prossimità avente come finalità anche l'adozione di "forme di partecipazione" ad essa riconoscendo uno speciale regime vincolante – valgono due considerazioni. Se la contrattazione deve avere la forza di realizzare un diritto costituzionale alla partecipazione alla gestione delle imprese riguardante tutti i lavoratori interessati, almeno in un certo ambito, non può farlo in un regime di contrattazione di diritto comune. Il discorso non riguarda ovviamente né unicamente né in prevalenza il livello aziendale, già di suo tendenzialmente con efficacia espansiva. Infatti non solo il trittico costituzionale non favorisce la frammentazione aziendalistica, essendo la partecipazione dei lavoratori alla vita economica e sociale un principio fondamentale di valenza universale, ma la l. 76 non esclude affatto che i modelli partecipativi siano previsti da contratti territoriali o nazionali. Tra questi ultimi anche la contrattazione di categoria cui fa esplicito riferimento l'art. 39 Cost. Certamente non si può ricavare dall'art. 46 un divieto per la contrattazione di diritto comune di regolare istituti partecipativi; nemmeno se lo si facesse a tutela delle "esigenze delle imprese", che mi parrebbero a sufficienza garantite almeno fino a che la stipulazione di un contratto collettivo, specie di livello aziendale, non viene imposto in alcun modo da nessuno. Però nel rapporto legge/contratto collettivo, soprattutto dopo la l. 76 e alla luce delle interpretazioni che la sminuiscono o ne segnalano la pericolosità¹²⁸, c'è una pista interpretativa da seguire che non porta forse all'incostituzionalità della nuova legge per contrasto con l'art. 46¹²⁹, ma a chiarire le interpretazioni *necessarie* a garantire la riconducibilità della stessa ai principi costituzionali (secondo i canoni della interpretazione costituzionalmente orientata, doverosa prima di caducare leggi per giunta epocali). Una tale opera di interpretazione orientata, pur da taluni assai criticata, consentirebbe in tal caso al giudice ordinario di far funzionare più correttamente la l. 76 senza costringerla più di tanto nella sua classificazione tra le leggi "apparenti"¹³⁰. E allora forse non basta il riferimento generico a sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 2), ma occorre coniugare rinvio al contratto collettivo e pieno rispetto della libertà sindacale così come si deduce anche dalla più recente giurisprudenza della Corte costituzionale (231/2013 e 156/2025)¹³¹. Anche perché qui, come si diceva, il rinvio ai contratti collettivi difficilmente può essere considerato come rinvio alla contrattazione di diritto comune (che peraltro mi pare fatta

¹²⁸ Per le prime v. A. INGRAO, *La partecipazione*, cit.; M. NOVELLA, *La partecipazione dei lavoratori*, cit.; per le seconde v. A. GABRIELE, *I diritti di partecipazione "sindacale" in azienda nell'era delle grandi transizioni*, in *Lav.dir.eur.*, 2025, n. 3, p. 12.

¹²⁹ Sul punto v. R. SANTAGATA DE CASTRO, *La nuova disciplina sulla partecipazione*, cit.

¹³⁰ Sui plurimi significati di tale classificazione v. il saggio citato in nota 47.

¹³¹ In senso analogo L. NOGLER, *Rappresentatività e partecipazione nel settore privato*, cit.

esplicitamente salva se contiene condizioni più favorevoli per i lavoratori: art. 11): piuttosto si tratta di un rinvio simile a quello della l. 146/90 (dove però c'è la Commissione di garanzia, ben diversa dalla Commissione prevista dalla stessa l. 76: la prima, com'è noto, vigila sui contenuti regolativi degli accordi collettivi e ne sostiene la forza giuridica) o, ancor più, ai contratti che condizionano dall'interno scelte di assetto strategico dell'impresa o l'esercizio di poteri datoriali¹³². Quindi anche la l. 76 contiene rinvii legali a contratti con efficacia tendenzialmente *erga omnes*: un'efficacia che li renderebbe idonei a tradurre in legge la partecipazione in conformità al tritico costituzionale. Anche i contratti di prossimità, che, come si diceva poc'anzi, possono avere ad oggetto la partecipazione, devono essere stipulati rispettando "un criterio maggioritario": questo potrebbe essere un modello per modificare la l. 76¹³³. In attesa di auspicabili modifiche, dai ragionamenti svolti mi pare derivino alcune conseguenze sul piano interpretativo: a) il diritto a negoziare i contratti di cui alla l. 76 va riconosciuto a tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi; b) la rappresentatività dei sindacati che stipulano i contratti di cui alla l. 76 va verificata oggettivamente facendo riferimento ogni volta che sia possibile ai parametri ormai diffusi delle deleghe e dei voti riguardanti i sindacati operanti nell'azienda, nel territorio o nella categoria contrattuale¹³⁴; c) la non ammissibilità di contratti aziendali stipulati con rsa prive di una legittimazione tra tutti i lavoratori.

Questa interpretazione della legge alla luce del tritico costituzionale non vuol dire che si debba mettere la parola fine alla classica contrattazione partecipativa di diritto comune. In assenza di una esplicita norma di chiusura in tal senso nella l. 76 (di tenore opposto mi pare il già citato art. 11) è tesi insostenibile. Però nell'ampia materia partecipativa oggi regolata dalla legge, se dovesse nascere un contrasto tra un contratto cui rinvia la l. 76, stipulato secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata appena proposta, e un contratto di diritto comune, sarebbe difficile non sostenere la prevalenza del primo. In tal senso si può ancora richiamare l'art. 8 del d.l. 138/2011 secondo cui i contratti di prossimità "operano anche in deroga ... alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro", che a norma del

¹³² Su questi temi, v., da ultimo anche per ulteriori riferimenti bibliografici, I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, in *Diritto del lavoro*, cit., spec. p. 5 ss.

¹³³ Sulla problematicità applicativa di questa norma v. da ultimo, A. PRETEROTI, *Alla ricerca del sindacato comparativamente più rappresentativo ai sensi dell'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in *Ambientediritto*, 2026, n. 1.

¹³⁴ Per una recente ricostruzione della rappresentatività dei soggetti negoziali nei rinvii legali a contratti collettivi v. P. MONDA, *Potere sindacale, democrazia e rinvio legale*, Editoriale scientifica, 2024, spec. p. 212 ss.

decreto stesso restano in un regime di diritto comune¹³⁵. Diversa sarebbe la situazione dei contratti collettivi nazionali attuativi della l. 76 che fossero stipulati nel rispetto dell'interpretazione costituzionalmente orientata e ai quali dunque potrebbe riconoscersi una posizione giuridica rafforzata. Invece mi parrebbe impregiudicata la questione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello tutti stipulati in base alla l. 76/2025, essendo tale legge anche a questo riguardo lacunosa.

Quanto infine al rapporto tra i diritti che derivano dagli artt. 40 e 46, a parte la loro coesistenza costituzionalmente necessaria, si tratta di trovare percorsi concreti che possano evitare frizioni o addirittura collisioni. Sono due diritti costituzionali dei lavoratori che si collocano entrambi in una dimensione collettiva e che devono trovare modalità di esercizio tali da ridurre il potenziale contrasto. Quando il lavoratore che partecipa può entrare in contrasto con il lavoratore che protesta? È un problema del legislatore o delle rappresentanze dei lavoratori o di modelli societari? Al riguardo la l. 76 non fornisce alcuna indicazione concreta, probabilmente rinverdendo la antica fiducia nella graduale maturazione spontanea delle culture sindacali dirette a conciliare conflitto e partecipazione¹³⁶. In verità la storia degli ultimi anni non è delle più confortanti. Attendere "l'effetto che fa" (*copyright*: Enzo Jannacci) la legge 76 così com'è può essere una scelta, ma a mio parere non è delle più felici e, forse, neanche innocue. Io, in altro clima, avrei anche qui scommesso su una più forte "abilitazione" per una contrattazione collettiva rafforzata quanto a regime giuridico e legittimazione democratica. Ma occorrerebbe tutt'altro che una "legge apparente".

8. La l. 76: una legge "apparente" da interpretare in conformità al trittico costituzionale

In ogni caso se guardiamo al trittico costituzionale, l'attuazione del solo art. 46 non è unicamente occasione mancata per i contenuti della l. 76 o per una sorta di fuga in avanti. Rischia anche di dar vita ad un disegno legislativo che dal sonno (del legislatore) tiri fuori nuovi mostriciattoli, come un trittico con una pala gigante e le altre due lasciate sbilenche o deformi. Comunque un trittico da non mostrare più con orgoglio, ma da nascondere oppure da riportare ad equilibrio mettendo la sordina (o nuovo carburante) a una legge nuova nata con ambizioni vecchie. Se però giudici e dottrina non commettono l'errore di interpretare una norma costituzionale alla luce di una

¹³⁵ Sui vari profili problematici di questa norma v. però, da ultimo, anche per ulteriori indicazioni bibliografiche, C. TIMELLINI, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello. La gestione del conflitto tra relazioni industriali, criteri esterni e contratti di prossimità*, Giappichelli, 2025.

¹³⁶ V. L. ZOPPOLI, *Relazione*, cit. e R. PESSI, *La partecipazione negoziale*, in A.I.D.La.S.S., *Rappresentanza collettiva*, cit., risp. p. 214 e 250.

legge ordinaria (occorre fare esattamente l'inverso) e le forze sociali non si limitano a piazzare soltanto le rispettive bandierine su "norme di carta" (parafrasando Totò, che però parlava di ben altro), il nostro ordinamento, come si è visto, lascia spazio a precise ricostruzioni ermeneutico-sistematiche utili a rendere la l. 76 meno impotente o apparente e farne uno strumento per ingaggiare nuove sfide sul fronte cruciale della promozione di un sistema sindacale in cui imprese e grandi sindacati riconoscano il ruolo imprescindibile del lavoro umano anche in una stagione dove ad insidiarlo si apprestano poteri rafforzati, vecchi o nuovi che siano.