

Giurista del lavoro e teorico delle relazioni industriali

Salvo Leonardi

1. Vi sono a volte figure intellettuali in grado di interpretare come nessun altra, fra i contemporanei, l'intera evoluzione, e finanche la nascita, dell'area tematica e disciplinare al cui studio hanno dedicato la loro esistenza. Quella di Gino Giugni – spentosi a 82 anni lo scorso 5 ottobre – rientra all'interno di questa eletta categoria. Per gli studi italiani di diritto del lavoro e delle relazioni industriali si può senza ombra di dubbio affermare che il contributo di Giugni rappresenta uno spartiacque fondamentale fra il prima e il dopo. In grado di determinare, con l'autorevole concorso di pochi altri colleghi (nel suo caso certamente Federico Mancini), una vera e propria rivoluzione del paradigma scientifico che sino a quel punto aveva ispirato e orientato i cultori di questa materia.

Di lui si potrebbe dire ciò che Lukàcs scrive di Marx in *Storia e coscienza di classe*: al di là di ogni altro indubitabile merito, la principale grandezza della sua lezione risiederà sempre e innanzitutto nel suo metodo. Nel caso di Giugni il metodo è stato essenzialmente quello socio-giuridico applicato a un ramo del diritto che, nell'Italia dei primi anni sessanta, o è un'appendice del diritto privato (o di quello pubblico) oppure semplicemente non esiste, come nel caso del diritto sindacale e delle relazioni industriali. Nella misura in cui il contratto di lavoro si viene via via emancipando da quello di diritto civile – sulla base del principio del *favor* per il contraente debole – anche il diritto del lavoro deve potersi emancipare dal diritto dei privati e assurgere a uno statuto scientifico relativamente indipendente. L'operazione che Giugni compie nel campo degli studi giuslavoristici, da questo punto di vista, si iscrive in quel movimento di reazione antiformalista cui si ispirano, dagli anni sessanta in poi, le nuove generazioni di studiosi italiani¹. Contro la rigida

* Salvo Leonardi è ricercatore presso l'Ires nazionale e componente della redazione dei *Quaderni di Rassegna Sindacale*.

¹ Per una ricostruzione della storia del diritto del lavoro in Italia, vedi Romagnoli U. (1995), *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino; Passaniti P. (2006), *Sto-*

dogmatica egemone nella cultura giuridica italiana, Giugni propone il superamento dei limiti della scienza specialistica, in direzione di un metodo interdisciplinare che sappia cogliere in profondità le dinamiche del cosiddetto «diritto vivente»².

Le fonti di ispirazione cui attinge sono varie, come i suoi interessi e la sua cultura, e gli giungono dalla straordinaria conoscenza di cui si viene rapidamente dotando a livello di studi comparati. Si tratta in definitiva dei due filoni principali su cui si è edificato, in Italia e non solo, il diritto del lavoro contemporaneo³: quello tedesco e socialdemocratico del giurismo weimariano; l'istituzionalismo economico della cosiddetta *Scuola del Wisconsin*. I maggiori numi tutelari di queste correnti sono Hugo Sinzheimer e Selig Perlman, con le rispettive costellazioni di colleghi e discepoli. A questi occorre aggiungere la sociologia del diritto di Karl Renner e Eugen Erlich, ai quali si deve l'idea della centralità del diritto vivente, dunque del principio di effettività rispetto alla formulazione verbale della norma. La biografia personale e intellettuale di Otto Kahn-Freund, anch'egli esule ebreo-tedesco trapiantato in Inghilterra, incarna ai livelli più alti questa sintesi fra la cultura giuridica germanica e il mondo anglosassone. Per Giugni, Kahn-Freund costituirà un riferimento costante. Ai suoi studenti raccomandava di leggerlo direttamente in inglese, lamentando una cattiva traduzione italiana delle sue opere maggiori.

Dopo la laurea a Genova con Giuliano Vassalli, che ci lascia anch'egli a distanza di due sole settimane dal suo allievo, aveva ottenuto una borsa per gli Stati Uniti della Fondazione Fullbright (1951-52) dove, fra i tanti maestri americani e immigrati, conosce un altro talentuoso e giovane studente italiano, Federico Mancini, con cui stringerà un lungo sodalizio umano e intellettuale. Dirà più tardi di essere rimasto stupito dall'incontro americano con vari studiosi connazionali (fra i quali Sylos Labini, Lombardini, Ferrarotti), nessuno dei quali – in quell'epoca di guerra fredda – di formazione e orientamento democristiano. Di questa formazione non erano neppure i sindacalisti di area cislina, che a quella scuola avevano attinto la loro

ria del diritto del lavoro, Milano, Giuffrè; Ichino P. (a cura di) (2008), *Il diritto del lavoro nella Repubblica italiana*, Milano, Giuffrè; Romagnoli U. (2009), *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Roma, Donzelli.

² Una lettura «classica», su questi temi, rimane sempre Tarello G. (1967), *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Milano, Giuffrè.

³ Giugni G. (1970), *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, p. 369-ss.

maggiore ispirazione. «Mi davvo poi la risposta: e cioè che allora i democristiani stavano bene in Italia»⁴.

Di lui Edoardo Ghera ha scritto: «Il diritto del lavoro di cui è stato in giovane età riconosciuto maestro, occupa solo una parte della biografia intellettuale di Gino Giugni. Il suo profilo di studioso è piuttosto quello dello scienziato sociale e del politico socialista e riformista»⁵.

Di se stesso Giugni diceva: «Ero già riformista senza saperlo. Fossi stato inglese sarei stato laburista, e in fondo lo sono; se americano, sarei stato newdealista»⁶. Ne parlerà a lungo e diffusamente nel libro-intervista con Andrea Ricciardi, autobiografico, intitolato appunto *La memoria di un riformista* (2007). Le origini del suo riformismo sono antiche e risalgono ai primi anni dell'apprendistato politico e culturale del dopoguerra. Dopo avere brevemente frequentato il marxismo rivoluzionario, senza trarne però particolare attrazione, si orientò per quei filoni che possiamo definire socialdemocratici o liberaldemocratici. Preferiva il sofisticato socialismo giuridico dell'austro-marxista Karl Renner, o la *Storia del movimento operaio italiano* del vecchio capo riformista della Cgil, Rigola, di cui custodiva gelosamente una preziosa copia originale. Ancora nei primi anni novanta lo definiva «il miglior documento di storia del movimento operaio italiano». Militò fra gli azionisti e nel primo Psiup, per aderire successivamente alla scissione saragattiana del 1947 e rientrare infine nel Psi negli anni sessanta. Consigliere giuridico di Giacomo Brodolini (e poi di Donat Cattin) al ministero del Lavoro, è stato ministro a sua volta – in quel dicastero – nel 1993, nonché presidente della Commissione Lavoro del Senato dal 1983 sino agli anni novanta. Negli ultimi dieci anni guarderà con una certa simpatia all'ascesa di Tony Blair e del suo *new Labour*, e poi al nuovo Psoe di Zapatero, ritenendo queste esperienze ancora in grado di rilanciare quegli ideali socialisti in cui ha sempre dichiarato di credere.

Da John R. Commons e dal sindacalismo nordamericano aveva appreso l'attenzione pragmatica per le condizioni reali del mondo del lavoro, rispet-

⁴ Ichino P. (a cura di) (1992), *Intervista a Gino Giugni*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I.

⁵ Ghera E. (2007), *Gino Giugni e il metodo giuridico*, in *Scritti su Gino Giugni*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, II, n. 114, p. 265.

⁶ Per una godibilissima ricostruzione della sua biografia intellettuale, accademica e politica, rinviamo a Ichino P. (a cura di) (1992), *op.cit.* Molti di quegli argomenti sono poi stati ripresi in Giugni G. (2007), *La memoria di un riformista*, Bologna, Il Mulino.

to al quale – per lo studioso americano – «non esistono soluzioni prefabbricate»⁷. In questo scenario «la lotta di classe si risolve in una lotta fra gruppi contrattuali contrapposti [...]. I compromessi che concludono [...] creano nuove fonti di diritto e strumenti di legalità»⁸. Il contratto collettivo viene inteso come «tecnica per l'evoluzione delle nuove classi sociali», ma su un terreno meramente pragmatico, il cui fine non è abolire i rapporti capitalistici di produzione, bensì quello di conseguire miglioramenti in una prospettiva di maggiore equilibrio sociale. Il giovane Giugni attribuisce grossa importanza a ciò che il sindacalismo americano e i suoi teorici definiscono allora *job consciousness*. E dunque alla concretezza specifica del proprio posto di lavoro, dei bisogni che al suo interno si generano. Il livello aziendale diviene il luogo principale in cui si dispiegano conflitto e negoziazione. Per Selig Perlman le due ideologie fondamentali in conflitto della società contemporanea sono quella del *welfarism* e quella del *managerialism*. Esse rappresentano «due esigenze ugualmente indispensabili al consolidamento e allo sviluppo della società democratica, e l'una non deve essere sacrificata in nome dell'altra, né in funzione degli interessi superiori della nazione, della produzione o dell'ideologia, né attraverso la più raffinata pratica del paternalismo padronale»⁹. Si tratta di un approccio che verrà notoriamente stigmatizzato dalla sinistra marxista la quale, da Lenin in poi – e proprio con riferimento al modello nordamericano di Gompers e dell'Afl – parlerà sprezzantemente, e non senza buoni argomenti, di «coscienza tradeunionistica». Vogliamo ricordare come Trentin, e con lui una parte autorevole della sinistra sindacale e politica italiana, vaglierà molto criticamente queste «ideologie neocapitaliste», incentrate su tecniche manageriali di *human resources* e modelli aziendalistici di azione sindacale, forieri di un'inevitabile deriva corporativa delle relazioni industriali¹⁰. Nel magistrale contributo di Richard Hyman e dei suoi colleghi del Buir, che i *Quaderni* ospitano su questo numero, si dice giustamente che

⁷ Giugni G. (1980), *Introduzione* a Perlman S., *Per una teoria dell'azione sindacale* (1928), Roma, Edizioni Lavoro, pp. 12-15; Commons J.R. (1950), *The Economics of Collective Action*, New York, Macmillan, p. 114.

⁸ *Ibidem*, p. 12.

⁹ *Ibidem*, pp. 24-25.

¹⁰ Un forte elogio del sindacalismo americano, in area marxista, si ritrova invece nella seconda edizione di *Operai e capitale* di Mario Tronti (capitolo *Marx a Detroit*), che nel passaggio dalla coscienza di classe alla coscienza di posto scorge l'elemento politico all'interno della lotta sindacale generata dalla condizione nelle fabbriche.

i rapporti di lavoro «pur coinvolgendo sia la dirigenza sia i dipendenti, sono tuttavia definiti da forze che hanno origine altrove, lontane dallo specifico posto di lavoro: per esempio le politiche dello Stato, lo sviluppo del commercio internazionale, le dinamiche dei mercati finanziari, i legami fra il lavoro dipendente e gli altri aspetti della vita delle persone»¹¹.

Giugni è consapevole dei forti rischi di deriva corporativa di un sindacato fortemente aziendalizzato, e dunque considera positivamente l'esigenza di individuare strategie unificanti per conseguire obiettivi collegati a una considerazione globale degli interessi dell'intera classe operaia¹². Fu tuttavia un critico di ciò che riteneva un tratto specifico ed egemone della storia sindacale italiana: l'antagonismo, frutto del combinato disposto fra classismo marxista e solidarismo cattolico. Si riferiva, con ogni evidenza, all'esperienza sindacale degli anni settanta. Pur sensibile a un'idea movimentista del sindacato, ne criticava l'incapacità a volte di gestire le riforme che aveva negoziato e acquisito esso stesso in sede di contrattazione collettiva. Un sindacalismo, diceva, che «si esalta nel momento della lotta [...] in cui la rivendicazione e la susseguente (eventuale) conquista contrattuale assumono un'importanza non tanto per il loro contenuto intrinseco, quanto per la capacità di creare movimento, dunque per la loro suscettibilità di costituire strumento di lotta»¹³. Due esempi emblematici, a suo modo di vedere, sarebbero stati l'inquadramento unico e le 150 ore. O anche i diritti di informazione e consultazione, sanciti nelle cosiddette prime parti contrattuali. Insomma, un sindacato capace di vincere battaglie importanti, senza però riuscire a metterne pienamente a frutto i risultati nel momento della loro implementazione concreta. Uno scarto, quello fra lo slancio ideale e riformatore di alcune conquiste e la relativa povertà delle condizioni materiali di vita e lavoro che – ci permettiamo di chiosare – accomuna una parte significativa della vicenda politica e sociale del nostro paese.

2. Da tutte queste influenze Giugni mutua il convincimento secondo cui il sistema delle relazioni industriali dispone di tutte le condizioni – soggettive e procedurali – per provvedere a una regolamentazione normativa au-

¹¹ Vedi p. 38.

¹² Giugni G., Mancini F. (1972), *Contratto collettivo e tregua aziendale*, in *Mondo Operaio*, n. 7-8, p. 15.

¹³ Ichino P. (a cura di) (1992), *op.cit.*

tosufficiente, relativamente autonoma rispetto all'ordinamento giuridico statale. Dall'istituzionalismo economico, in particolare, Giugni apprende «una metodologia dell'analisi dei fenomeni sociali, diretta a scoprire il meccanismo attraverso il quale una società risolve i problemi, man mano che si presentano»¹⁴. Un approccio pragmatico e antideologico – quello del *look and see* – che lo accompagnerà, come stile intellettuale, nel corso di tutta la sua vita. Giugni si definiva «un giurista-sociologo». Quando nella seconda metà degli anni sessanta fonda a Bari la famosa scuola di specializzazione di diritto del lavoro, il programma è quello di costituire «un centro di cultura interdisciplinare con particolare attenzione all'analisi empirica». Poco tempo prima aveva partecipato attivamente a un'inchiesta sociologica sulle condizioni di lavoro degli operai agricoli di Gravina¹⁵. Sono anni in cui la contrattazione articolata si accinge a muovere i suoi primi passi e Giugni vuole capire bene cosa accade realmente in quelle sedi decentrate.

Nella sua prima *Introduzione* del 1955 al libro di Perlman *Per una teoria dell'azione sindacale*, che ricordiamo esce in America nel 1928, Giugni enuncia un principio che svilupperà ulteriormente pochi anni più tardi: quello della peculiarità del fenomeno sindacale, e dell'autonomia collettiva come suo corollario. Su questo terreno Giugni pone quella vera e propria pietra miliare che è – per gli studi italiani di diritto sindacale – *L'introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, del 1960. Già Santi Romano, da noi, aveva teorizzato la dottrina della pluralità degli ordinamenti giuridici. Giugni riprende quella lezione, depurandola di qualche residuo corporativo-istituzionale¹⁶, e la declina sul versante delle relazioni sindacali, intese su un piano di fondazione originaria che è al contempo extra-statale ed extra-costituzionale. La questione è ben espressa da Stefano Liebman: «In assenza di una disciplina legislativa organica dell'intera materia, la teoria dell'ordinamento intersindacale si offre come strumento euristico, di conoscenza e di analisi del fenomeno sindacale, con lo scopo dichiarato di fornire agli interpreti e agli stessi operatori delle relazioni industriali i contorni di una possibile certezza giuridica, ricostruibile per via interpretativa nell'ambito

¹⁴ Giugni G. (1980), *op.cit.*, p. 11

¹⁵ Sull'impegno di Giugni in quegli anni, vedi Misiani S. (2001), *Gino Giugni e l'idea di cultura sindacale*, in Pepe A., Iuso P., Misiani S., *La Cgil e la costruzione della democrazia*, Roma, Ediesse.

¹⁶ Vardaro G. (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli, Jovene.

stesso del sistema sindacale di fatto, anche indipendentemente dall'applicazione dell'art. 39 della Costituzione»¹⁷.

Lo snodo principale risiede nel contratto collettivo e nella maniera inedita con cui d'ora in poi verrà considerato. Più tardi dirà: «Il diritto del lavoro non è scritto né nel libro V del Codice civile, né nella Costituzione»¹⁸, bensì – in gran parte – negli atti negoziali delle parti sociali. Nella sua concezione privatistica dell'ordinamento intersindacale, legge e contratto collettivo non si dispongono secondo uno schema gerarchico verticale, ma di coordinamento orizzontale. Non più, o non solo, strumento di regolazione normativa (salario; rapporto di lavoro), bensì forma complessa di «legislazione autonoma bilaterale», articolata in una molteplicità di funzioni giuridiche in grado di determinare un'amministrazione autonoma delle controversie di lavoro. E ciò avviene attraverso la parte cosiddetta obbligatoria e gestionale del contratto collettivo, nonché attraverso la giurisdizione intersindacale mediante istituti quali l'arbitrato, la conciliazione¹⁹, ma anche – più tardi – gli enti bilaterali. Temi, questi, su cui il riformismo sindacale di Giugni raccoglierà probabilmente i risultati più deludenti.

Quali sono le principali tesi enunciate nell'*Introduzione* del 1960? Fra le altre, a noi paiono rilevare in particolare le seguenti: il diritto del lavoro come parte delle scienze sociali descrittive, aperto alla ricezione di materiali extra-legislativi; il rifiuto di considerare il giurista come un'esegeta del diritto statale esistente, bensì come creatore di strumenti concettuali adeguati alla disciplina e al proprio tempo storico; le relazioni sindacali intese come sistemi basati sul compromesso.

Giugni, come si diceva, recepisce la grande lezione di Kahn-Freund (ma anche del Dahrendorf di *Classi e conflitto di classe nella società industriale*), successivamente ripresa e sviluppata ulteriormente dalla Scuola di Oxford (Flanders, Clegg, Fox ecc.). La lezione del cosiddetto *pluralismo conflittuale* è che, dal costituzionalismo sociale in poi (leggi Weimar), «l'ordinamento giuridico non nega e non soffoca la lotta di classe, ma non

¹⁷ Liebman S. (1990), *Autonomia collettiva e legge*, in D'Antona M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, p. 72.

¹⁸ Ichino P. (a cura di) (1992), *op.cit.*

¹⁹ Ne scriverà diffusamente in Giugni G. (1995), *La giurisprudenza industriale e l'esperienza dei proviviri*, in Enrico Redenti. *Il diritto del lavoro ai suoi primordi*, Atti della giornata di studi, Roma, Accademia dei Lincei.

le concede nemmeno una libertà illimitata. Piuttosto tenta di delinearne, con norme giuridiche, la modalità di svolgimento nell'ambito del sistema capitalistico, e di utilizzare i risultati delle sue singole fasi evolutive ai fini di un complessivo sviluppo dell'ordinamento giuridico»²⁰. È il conflitto il «padre di tutte le cose». La diversità e il contrasto di interessi, la «contesa industriale», costituiscono elementi insopprimibili e vitali di una società democratica e dinamica. Giugni fa proprio questo approccio e lo esplicita sin dalle prime pagine del suo ormai famoso manuale di diritto sindacale. Il sindacato nasce dal conflitto industriale e il diritto di sciopero rappresenta il sostrato del diritto di organizzazione sindacale. E dunque, con riferimento al nostro ordinamento, l'art. 40 della Costituzione svolge un ruolo primario persino rispetto allo stesso art. 39. Non sarebbe male, di questi tempi, ripassare quella lezione fondamentale, di fronte ai vagheggiamenti di «complicità» inesistenti fra capitale e lavoro, o a ideologie partecipazioniste di stampo vetero-corporativo. Ciò non è in contraddizione col fatto che al suo nome, fra le varie altre cose, è legata la legge sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

Il suo disegno di politica accademica e del diritto può essere definito «collettivo pluralista», nel senso che ne ha dato Massimo D'Antona²¹. Quello di riconoscere un «primato del soggetto collettivo (sindacale) e una visione non statalista del diritto e del sistema delle fonti. L'ordinamento intersindacale come ordinamento autonomo in cui i gruppi professionali producono norme e ne curano autonomamente l'applicazione». Da questo punto di vista, lui e la sua scuola si vengono a contrapporre a quanti – da sinistra e da destra – sostengono una linea «individuale volontarista», per la quale, ancora con D'Antona, «la rilevanza del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico rimane comunque segnata dalla regola fondamentale del diritto privato, secondo cui a nessuno è consentito di disporre degli interessi altrui senza l'altrui consenso»²². Basti pensare alla declinazione del diritto di sciopero dal punto di vista di una titolarità individuale mediata dall'esercizio collettivo. Il giuslavorismo di area comunista –

²⁰ Kahn-Freund O. (1984), *Il mutamento della funzione del diritto del lavoro* (1932), in Arrigo G., Vardaro G. (a cura di), *Laboratorio Weimar*, Roma, Edizioni Lavoro, p. 232.

²¹ D'Antona M. (1990), *Diritto sindacale in transizione*, in D'Antona M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, p. XXII-XXIII.

²² *Ibidem*.

quello di Natoli, di Smuraglia o della *Rivista Giuridica del Lavoro* – interpreterà questa linea che è stata definita di *garantismo costituzionale*.

Ricordiamo come una dialettica per molti versi analoga, fra «garantisti» e «promozionali», si era già avuta al tempo della Repubblica di Weimar, in cui il modello *legislativo-protezionistico* era stato sostenuto da Franz Neumann e dal primo Kahn-Freund – ruolo garantistico della legge legato alla conquista del potere politico da parte dei partiti operai – e modello *sindacale-contrattuale*, promosso da Kirkheimer, Fraenkel e, più tardi, dal Kahn-Freund «inglese», basato sulla capacità dei lavoratori di agire la mobilitazione collettiva e la «giuridificazione» intesa come pericolo per l'autonomia conflittuale del sindacato.

3. Giugni è interessato a realizzare il massimo sviluppo della contrattazione collettiva a tutti i livelli, da quelli macro-concertativi a quelli micro-aziendali. Agli inizi degli anni sessanta è fra quanti si adoperano attivamente per la creazione di un sistema articolato, di cui il Protocollo Intersind-Asap del 1962 costituirà il primo importante tassello. Il tentativo è quello di porre in essere, con la parte più illuminata del management pubblico, una governance multilivello in grado di razionalizzare un sistema di relazioni industriali ancora anchilosato su assetti totalmente centralizzati di confronto interconfederale.

Come è noto, la Cgil si era opposta al decentramento della contrattazione. Fino alla sconfitta in Fiat, nel 1955, e al cambiamento di rotta deciso nel Direttivo dell'aprile di quello stesso anno. Oggi può risultare agevole irridere a certe rigidità di quella concezione – un po' tetragona – dell'unità di classe e, di conseguenza, del primato della contrattazione iper-centralizzata. Ma Giugni capì già allora come, insieme ai motivi ideologici pur presenti e non certo peregrini (la frantumazione molecolare e corporativa del paese e, al suo interno, della classe operaia), ve ne fossero altri molto più concreti e ben più inquietanti. Ne scriverà nel 1976: «La struttura reale dei rapporti nella fabbrica era infatti caratterizzata da una Cisl che cercava di agganciare le direzioni su un piano di discorso a esse omogeneo e quindi, relazioni umane, produttività ecc., ma per escludere l'altro sindacato, e una Cgil che si difendeva come poteva, attaccando sia la prassi discriminatoria sia gli strumenti di giustificazione ideologica della stessa. [...] Mentre la Cgil riusciva a difendersi abbastanza bene sul piano nazionale dalla politica della contrattazione separata (ahia; ci risiamo! ndr), al livello aziendale appariva esposta in pieno al-

l'azione discriminatoria, che aveva il suo centro nelle grandi imprese e nei gruppi a partecipazione statale»²³.

Quel sistema di contrattazione articolata non ebbe vita lunga. Da lì a poco infatti, durante l'*autunno caldo*, si sarebbe infranto uno dei pilastri di quell'assetto: l'obbligo di pace sociale, oltre che nel negoziato («quando si tratta non si sciopera»), anche attraverso clausole di tregua fra un contratto e un altro, con la limitazione dei temi alla sola partita economica e, per giunta, su un terreno più *applicativo* del Ccnl che non anche *integrativo*. Giugni criticherà il sistema della tregua aziendale, anche implicito, invocato sulla base di una malintesa, per quanto seria e diffusa, interpretazione del principio *pacta sunt servanda* (o addirittura dall'etimologia che lega il contratto, *pactum*, al vincolo di pace, *pax*). Esso infatti non possiede valore assoluto in quanto «la capacità di previsione dei contraenti è limitata e ben concreto è il rischio che sopravvengano circostanze tali da alterare l'iniziale equilibrio delle prestazioni»²⁴. La tesi è perentoria: «Bisogna dire allora, e bisogna dirlo a tutte lettere, che dal contratto collettivo non nasce alcun obbligo di pace, che la pace non interviene in alcun modo a caratterizzare la sua funzione. Questa è la semplice verità»²⁵.

Giugni salutò molto favorevolmente quella stagione di lotte e di contrattazione, culminante nell'autunno caldo, di cui proprio in questi mesi ricorre il quarantennale. È grazie a essa che diviene finalmente possibile lo sviluppo di quella parallela azione legislativa, alla quale partecipò intensamente, e di cui lo Statuto dei lavoratori – un anno dopo – rappresenterà l'approdo più avanzato²⁶. Della Fiom di allora disse di apprezzare la ricerca di principi validi per l'azione sindacale, soprattutto nella ricerca di una prassi sistematica della democrazia di base e della spinta unitaria. Alla Fim riconosceva il grande merito di avere operato per il distacco dei lavoratori cattolici dall'e-

²³ Giugni G. (1976), *Critica e rovesciamento dell'assetto contrattuale*, in AA.VV., *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Milano, Fondazione G. Feltrinelli, p. 784. Ci sarebbe di che sorridere a rileggere oggi quanto, sulla falsariga di Giugni, scriveva il giovane Fabrizio Cicchitto, allora esponente marxista della corrente lombardiana del Psi e oggi «falco» del berlusconismo: «Una parte cospicua dell'esperienza Cisl di "contrattazione articolata" è stata fondata sull'accordo separato, sull'erogazione paternalista del padrone, sulla manipolazione e sul gioco al ribasso nei confronti dei contratti nazionali»; *Sindacato unitario: problemi e prospettive*, in *Mondo Operaio*, n. 2/1972, p. 50.

²⁴ Giugni G., Mancini F. (1972), *op.cit.*, p. 10.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Giugni G. (1970), *L'autunno caldo sindacale*, in *Il Mulino*, n. 207, pp. 24-43.

gemonia democristiana. La stessa che lo aveva indotto a lasciare prima la Cisl e poi il suo ufficio studi, dopo una breve collaborazione fra gli anni cinquanta e sessanta.

Fra l'ideologia giuridica di Giugni e le pratiche sindacali dell'autunno vi è una sintonia che ha ricordato bene Gian Primo Cella in un recente convegno per il quarantennale del 1969 operaio. Vale a dire l'espansione della democrazia attraverso l'insorgenza del pluralismo dei gruppi; dell'autonomia sociale rispetto al tradizionale primato dei partiti politici.

Giugni nutrì a lungo una diffidenza metodologica nei riguardi dell'intervento legislativo sulle materie sindacali. Pur non sottovalutandone l'importanza e l'opportunità – si legge nella sua famosa *Introduzione* – «riteniamo che esso debba essere considerato come una prospettiva meramente marginale»²⁷. Sin dagli esordi, egli non condivise con buona parte dei suoi colleghi l'impegno a conseguire una legislazione organica, in grado di applicare i dettati costituzionali in materia di organizzazione sindacale, contratti collettivi e sciopero.

È indubitabile l'incidenza che le teorie di Giugni esercitarono su un sindacato come la Cisl, ispirato sin dalle origini dalla duplice preoccupazione di dotarsi di una teoria dei rapporti collettivi di lavoro da contrapporre a quella marxista, nonché di preservare un ampio grado di autonomia organizzativa e funzionale nei riguardi dello Stato e dei suoi apparati²⁸. Tanti giovani quadri e studiosi di quella organizzazione, sin dalla fine degli anni cinquanta, si formarono al suo insegnamento nella famosa scuola sindacale di Fiesole. E se la Cisl di Storti, Macario e Carniti sarà diversa da quella di Pastore e Romani – come ricorderà bene Guido Baglioni nel suo *Il sindacato dell'autonomia* (1975) – lo si deve anche alla capacità didattica di Giugni nell'innovare anche all'interno di quel contesto. E tuttavia, proprio sulla concezione dell'autonomia collettiva, non sempre i rapporti fra Giugni e la Cisl furono dei migliori. Come quando quest'ultima si oppose all'intervento legislativo sui licenziamenti individuali (1966) e poi ancora, di lì a poco, sullo Statuto dei lavoratori. Lo ha ricordato bene Tiziano Treu: Giugni rimproverava alla Cisl «il pregiudizio, pure storicamente fondato, di ritenere che tali

²⁷ Giugni G. (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, p. 9.

²⁸ Su questo aspetto Grandi M. (2007), *Gino Giugni e l'esperienza associativa della Cisl nel suo primo ciclo storico (1950-1970)*, in *Scritti su Gino Giugni*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, II, n. 114, p. 293-ss.

interventi potessero essere solo limitativi dell'autonomia e dell'azione sindacale, col rischio di dimenticare che l'azione del sindacato non si svolge nel vuoto giuridico e che lo spazio dell'azione in fabbrica, se non è riempito di potere collettivo, lo è dei poteri dell'imprenditore»²⁹.

4. Sempre Treu ha iscritto Giugni alla categoria, molto autorevole e influente fra i giuristi del lavoro (e a causa della quale – sia detto per inciso – lui e altri colleghi pagheranno un prezzo salato), del «giurista politico». Malgrado non amasse l'appellativo di «padre dello Statuto», il suo nome è stato e rimarrà indelebilmente legato a quella legge del maggio 1970, cui lavorò in collaborazione con il ministro di allora, il socialista Giacomo Brodolini. La Cgil, sin dal suo IV Congresso del 1952, chiedeva una «Carta dei diritti dei lavoratori» volta a riconoscere l'esercizio dei diritti civili e politici nei luoghi di lavoro. L'obiettivo, si disse, era quello di «fare entrare la Costituzione in fabbrica». Un programma che avrebbe dovuto completarsi con la realizzazione di forme più avanzate di democrazia industriale, alle quali Giugni lavorò a più riprese³⁰, senza però riportare il successo conseguito con il «suo» Statuto, nel maggio del 1970. L'ispirazione di quel testo era chiaramente quella del roosveltiano Wagner Act, del 1935, che però supera ampiamente in garantismo operaio, divenendo esso stesso un modello per la legislazione di alcuni paesi latini, una volta usciti dalle dittature vetero-corporativiste³¹. Il suo iter non fu semplice, e non soltanto a causa della prematura morte del ministro Brodolini, nell'estate del 1969, quando il disegno di legge era ancora in discussione. Obiezioni e resistenze provenivano da un variegato fronte di organizzazioni e interessi. Sorvolando sulle scontate resistenze del mondo datoriale e della sua rappresentanza politica, ricordiamo come il Pci si opponesse a causa dell'esclusione degli organismi politici dai luoghi di lavoro; la Cisl per ragioni di metodo (la legislazione di sostegno); la sinistra extra-

²⁹ Treu T. (2007), *Gino Giugni: politico del diritto e legislatore*, in *Scritti su Gino Giugni*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, II, n. 114, p. 334.

³⁰ Su questi temi Giugni intervenne ripetutamente. Ricordiamo qui Giugni G., Cafagna L. (1977), *Democrazia industriale: tesi per un dibattito*, in *Mondo Operaio*; Giugni G. (1977), *Democrazia industriale e controllo operaio*, in AA.VV., *Democrazia industriale e sindacato in Italia*, in *Mondo Operaio*; Giugni G. (1978), *Democrazia industriale e controllo sull'impresa*, in *Mondo Operaio*, agosto.

³¹ Lo spagnolo Estatuto de los Trabajadores, del 1995, porta numerose tracce dell'ascendente che Giugni esercita sulle nuove leve del diritto sindacale iberico.

parlamentare per il timore di imbrigliare e cristallizzare rapporti di forza che, allora, dovevano apparire come inesauribilmente progressivi. Ripensando a quelle preoccupazioni possiamo dire oggi «meno male!», chiedendoci attoniti cosa sarebbe rimasto oggi dello Statuto dei lavoratori se nel 1970 lo si fosse adottato non per legge ma tramite accordo interconfederale.

Alla fine lo Statuto venne approvato e si trattò – ha ragione Cella – «dell'atto di ammissione (se non di promozione) delle relazioni industriali più significativo messo in atto nei sistemi liberal-democratici»³². Articoli come il 18 e il 28 doteranno i lavoratori e il sindacato italiano di alcune fra le misure più intensamente garantiste del panorama internazionale. In realtà, l'obiettivo che Giugni si poneva con lo Statuto non era quello di restringere lo spazio autonomo di regolazione delle parti sociali, bensì di rimuovere quegli ostacoli giuridici che di fatto ne ostruivano il pieno dispiegamento. La conflittualità operaia andava ammessa e persino favorita, ma solo nella misura in cui non fosse finalizzata a rovesciare il sistema delle imprese, sotto la guida vigile e responsabile delle confederazioni³³.

La concezione che Giugni ha della legislazione di sostegno, premiale, non contraddice il suo orientamento prevalente a favore dell'autonomia collettiva e dell'ordinamento intersindacale. Nello Statuto, ad esempio, esso rivela di sapere assorbire i dati dell'esperienza extra-costituzionale dei rapporti sindacali. Oltre tutto non interviene con la pretesa di fornire una legge sindacale organica, ad esempio sul terreno della definizione del modello giuridico di sindacato ex art. 39 della Costituzione. Esso, come scrive a ridosso di quegli anni, «ha esteso al massimo grado il valore del primo comma dell'art. 39», con una opzione che, implicitamente, «muove nella direzione di un modello che è già espressione spontanea dell'autonomia sociale in una determinata realtà storica»³⁴.

I semi di questo approccio germoglieranno ulteriormente anni dopo, con le teorie sistemiche del *diritto riflessivo* (o anche *autopoietico*) e della *degiuridificazione*³⁵, approfondite in Italia – fra gli altri – da uno dei suoi al-

³² Cella G.P. (2007), *Il cammino del pluralismo: Giugni e le relazioni industriali*, in *Scritti su Gino Giugni*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, II, n. 114, p. 288.

³³ Giugni G. (1981), *Garantismo e rigidità dello Statuto dei lavoratori*, in AA.VV., *Lo Statuto dei lavoratori dieci anni dopo*, Fondazione Giacomo Brodolini, Venezia, Marsilio, p. 45-ss.

³⁴ Giugni G. (1973), *Il sindacato fra contratti e riforme: 1969-1973*, Bari, De Donato.

³⁵ Giugni G. (1986), *Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 30.

lievi più brillanti: Gaetano Vardaro. Il concetto fondamentale, in cui ci sembra di rintracciare chiaramente l'approccio di Giugni al diritto sindacale, è quello della differenziazione funzionale del diritto attraverso sistemi giuridici non statali. Il concetto è pressappoco il seguente: «Invece di disciplinare direttamente il comportamento sociale, il diritto si limita a regolare l'organizzazione, il procedimento e la redistribuzione dei diritti di orientamento»³⁶. Il tipo di intervento regolativo che realizza questo modello consiste nel predisporre uno schema generale e indiretto di *stimolazione esterna dell'autoregolazione interna*. Un tema che ricorrerà costantemente nel lavoro teorico e politico di Giugni negli anni ottanta, quando – nella stagione del garantismo collettivo e del «diritto del lavoro dell'emergenza» – si diffonde con forza il fenomeno della legislazione che delega alla contrattazione ampie prerogative regolative. Persino nella *soft law* del cosiddetto «metodo aperto di coordinamento» – oggi caro a tanti studiosi e *policy makers* dell'Unione Europea e che, sia detto per inciso, non trova chi scrive particolarmente entusiasta – possiamo rintracciare, insieme ad altri, il concorso di idee che anche Giugni aveva contribuito a forgiare. Ma a livello europeo mancano quei bilanciamenti – formali e soprattutto sostanziali; dall'alto e dal basso – in grado di sanzionare quei comportamenti elusivi che tanto peculiarmente affliggono, sul versante datoriale, l'effettività delle norme lavoristico-sindacali.

Negli anni settanta Giugni respingerà l'accusa di «pansindacalismo» e di politicizzazione delle lotte che molti osservatori muoveranno polemicamente alle organizzazioni confederali di allora. Per Giugni il movimento si sviluppa in un ambito del tutto compatibile con l'assetto parlamentare e costituzionale. Evocando l'immagine – destinata a durare – della «supplenza sindacale», scrive Giugni, si compie di fatto «una critica implicita dell'attuale sistema dei partiti, nessuno dei quali presenta la capacità di assumere la rappresentanza globale ed effettiva del mondo del lavoro»³⁷. Trattandosi degli anni che preparano la massima ascesa elettorale del Pci, con un Psi che con Giugni stesso, Federico Mancini e Giacomo Brodolini scrive lo Statuto dei lavoratori, e con una vivace galassia di formazioni extra-parlamentari in gra-

³⁶ Teubner G. (1987), *Il trilemma regolativo. A proposito dei modelli giuridici post-strumentali*, in *Politica del Diritto*, n. 18, p. 97.

³⁷ Giugni G. (1970), *Stato sindacale, pansindacalismo, supplenza sindacale*, in *Politica del Diritto*, I, n. 1, p. 49-ss.

do di stimolare il dibattito culturale e politico fra studenti e operai, si è quasi indotti a provare – ci sia perdonato – una certa nostalgia³⁸.

5. Insieme al Protocollo Intersind del 1962 e allo Statuto del 1970, il terzo più importante atto cui rimane legato il suo nome, sul terreno delle grandi riforme, è senz'altro quello del Protocollo del 23 luglio 1993. Venne definito «la nuova costituzione delle relazioni industriali»; una sorta di *Grundnorm*. In esso trovava compimento quell'idea dell'autonomia collettiva e del sistema intersindacale con cui, nella prospettiva di Giugni, diviene possibile definire consensualmente le regole dell'autogoverno sociale delle relazioni industriali. Egli riaffermò fino all'ultimo il valore della concertazione sociale³⁹, prendendo le distanze da quanti – soprattutto nel centro-destra – ne hanno via via declassato l'importanza o l'opportunità. Per Giugni esso costituisce un metodo indispensabile per governare nel consenso una società democratica. Non vi è espropriazione della funzione della rappresentanza generale delle assemblee elettive, come ha spesso lamentato il filone radical-democratico del pensiero politico. Mediante la concertazione, il processo negoziale fra le parti sociali – divenuti veri e propri «governi privati», nell'accezione di Schmitter – diviene strumento co-decisionale di auto-composizione del conflitto, interrelato coi poteri pubblici. Diversamente dal corporativismo storico, che rappresentò una negazione della democrazia, il neocorporativismo – o se si preferisce lo *scambio politico* – ne è piuttosto un elemento «connaturato», reso necessario dal carattere sempre più complesso delle società contemporanee⁴⁰. Giugni, in vero, non amava troppo le dispute nominalistiche. Preferiva in ogni caso la nozione di «concertazione sociale», più elastica e ideologicamente neutra rispetto a quella di neocorporativismo, allusiva a uno «stato di quiete di un sistema di rapporti politici strutturato»⁴¹. Una tesi interessante a questo riguardo è quella secondo la quale, per Giugni, un governo pro-labour non rappresenta – per la concertazione sociale – una condizione sufficiente e neppure necessaria. Essa ha retto con governi di diverso orien-

³⁸ Leonardi S. (2003), *Autonomia e unità nel sindacato italiano. Un excursus storico*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4.

³⁹ Giugni G. (2003), *La lunga marcia della concertazione*, Bologna, Il Mulino.

⁴⁰ Giugni G. (1985), *Concertazione sociale e sistema politico italiano*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 25.

⁴¹ Giugni G., Vardaro G. (a cura di) (1988), *Diritto del lavoro e corporativismi in Europa: ieri e oggi*, Milano, Franco Angeli, p. 352.

tamento (Austria, Germania), laddove governi socialisti come quello francese e greco, negli anni ottanta, non faranno ricorso a quest'approccio. È però necessario che il governo non sia anti-labour, del genere di quello inglese del periodo (thatcheriano) in cui ne scriveva, a cavallo fra gli anni ottanta e novanta. L'Italia – concludeva – «dove non c'è mai stato un governo anti-labour, ma sempre un governo instabile, può offrire il campo alle più disparate ipotesi sperimentali»⁴².

Negli ultimi anni Giugni si rese conto dei limiti di un ordinamento intersindacale che, come nessun altro al mondo, neppure nell'area anglosassone, si è così fortemente attenuto al principio volontaristico dell'*abstention of law* in materia di relazioni industriali. Rappresentanza, contrattazione collettiva, sciopero e partecipazione dei lavoratori – tutti istituti ben contemplati nella Carta costituzionale del 1948 – non hanno ricevuto alcuna sistematizzazione da parte del legislatore ordinario. Con l'eccezione importante del pubblico impiego, il cui sistema – delineato da Massimo D'Antona – veniva ora guardato con grande apprezzamento da parte di Giugni. L'art. 19 dello Statuto, norma pilastro dell'intervento promozionale, mostra ora tutti i suoi limiti, aggravati dalla rottura del patto federativo nel 1984. Quella norma infatti non disciplina le procedure di costituzione della rappresentanza, limitandosi a prescrivere che esse si costituiscano «a iniziativa dei lavoratori»; è generica sulle soluzioni organizzative da adottare (elettive, associative). Rispetto a questi requisiti la maggiore rappresentatività viene presunta nelle realtà di secondo grado (viene derivata a cascata, dal centro ai luoghi di lavoro). In tale modulo si affievolisce, nel tempo, la natura effettivamente consensuale del mandato, nonché del controllo sul suo esercizio da parte dei rappresentanti. E ciò proprio mentre il diritto del lavoro «dell'emergenza» ha accresciuto le funzioni assegnate dalla legislazione alla contrattazione collettiva⁴³.

Nella seconda metà degli anni ottanta, e poi nel 1992, Giugni si fa promotore di un disegno di legge su questa materia, ma non accade nulla. I consigli di fabbrica nel frattempo paiono avere perso gran parte della loro originalità e potente forza propulsiva. La mancanza di regole democratiche chiare, trasparenti e condivise, in un quadro di crescente instabilità dei rapporti

⁴² *Ibidem*, p. 353.

⁴³ Sull'argomento vedi De Luca Tamajo R. (2008), *Gli anni '70: dai fasti del garantismo al diritto del lavoro dell'emergenza*, in Ichino P. (a cura di), *op.cit.*, p. 79-ss.

intersindacali, prelude ad assetti tutt'altro che soddisfacenti. Venuto meno quel principio cardine che nel suo disegno era la «maggiore rappresentatività», si tratta ora di identificare nuove e più rigorose regole legislative su quella che rimane la pre-condizione dell'efficacia degli accordi e della gestione dei conflitti fra le parti e in seno a esse. Senza quel criterio, la legislazione di sostegno non si capisce più bene a chi dev'essere rivolta, e questo Giugni lo lamenta espressamente in un suo saggio del 1995, dopo il referendum tenuto quell'anno⁴⁴.

Nel settembre del 1997 l'allora presidente del Consiglio Romano Prodi incaricò Giugni di presiedere la Commissione che, sulla base di una esplicita previsione del Protocollo del 1993, avrebbe dovuto effettuare una verifica e una valutazione di quel sistema contrattuale, al fine di apportare eventuali correttivi⁴⁵. Le relazioni finali della Commissione Giugni espresse non poche valutazioni critiche, pur sottolineando «l'inopportunità di procedere a radicali e/o ampie revisioni del Protocollo e, in particolare, del sistema delle relazioni industriali ivi formalizzato». In quel documento veniva raccomandata una riforma che giungerà piuttosto tardiva e solo marginalmente nelle direzioni che aveva indicato quel rapporto. Fra le proposte di modifica più importanti avanzate dalla Commissione alcune, per altro controverse, sono state effettivamente riprese dall'accordo separato del gennaio 2009. Quali? Il mantenimento dei due livelli contrattuali, ma con una maggiore specializzazione funzionale; il ridimensionamento quantitativo e qualitativo del Ccnl; un maggiore decentramento, da realizzare anche attraverso la possibilità di inserire «clausole di uscita», secondo il modello già sperimentato in Germania, e che però ha concorso a determinare uno smottamento della copertura contrattuale in quel paese (ormai intorno al 60 per cento); l'incentivazione alla creazione di organismi bilaterali con funzioni sia di sostegno e orientamento della contrattazione collettiva sia di composizione di eventuali conflitti di merito. È invece rimasta finora lettera morta la parte in cui si suggeriva «una revisione della legislazione di sostegno»: a) per consolidare e diffondere il modello di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro (o anche a livello territoriale); b) per conferire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi.

⁴⁴ Giugni G. (1995), *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 3, p. 367.

⁴⁵ *Relazione finale della Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 3/1998, p. 571-ss.

La Commissione auspicava infatti l'introduzione di strumenti di misurazione della rappresentatività utilizzando due indici obiettivi, come il numero di iscritti e i voti conseguiti nelle elezioni delle Rsu, sul modello della riforma appena varata nelle pubbliche amministrazioni (d.lgs. 396/1997). Una riforma che avrebbe dovuto mirare a risolvere, per via legislativa, l'annosa questione dell'*erga omnes*. Il testo suggeriva la generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti «che siano espressione della maggioranza dei lavoratori» (e non – si badi – dei soli iscritti), come già inteso dalla parti nel Protocollo del 1993.

Da questo punto di vista, il nuovo sistema contrattuale – varato quest'anno – non affronta, anzi aggrava questi decisivi aspetti. A cominciare dalla validazione democratica dei contratti. Nell'accordo quadro separato del 2009 il governo non si è assunto alcun impegno per intervenire a riguardo, passando – come è stato giustamente rilevato – «da politiche promozionali a politiche astensionistiche [...] alle quali è connesso l'allargamento – diretto o indiretto – dei poteri unilaterali dell'imprenditore nell'amministrazione del rapporto di lavoro»⁴⁶. Mentre scriviamo questa nota, i meccanici hanno siglato il nuovo contratto nazionale, da cui rimane esclusa l'organizzazione di gran lunga più rappresentativa – per voti, iscritti e ponderazione fra voti e iscritti – dopo che in precedenza, il 22 gennaio 2009, è stato stipulato un nuovo accordo quadro sugli assetti contrattuali, senza e contro il parere del maggiore sindacato italiano.

L'idea stessa di un accordo separato sulle regole generali del sistema contrattuale, per Giugni, risultava a dir poco inconcepibile. Nell'ultima edizione del suo manuale si lamenta di come il governo di centro-destra abbia operato in direzione opposta allo spirito dell'accordo del 1993, realizzando «alcuni tentativi [...] di escludere la maggiore confederazione sindacale italiana, la Cgil, dal confronto con il potere politico». E conclude lapidario e profetico: «Se questi tentativi andassero in porto, gravi sarebbero i rischi per la tenuta dell'intero sistema di relazioni industriali e per la sua capacità di gestione razionale della conflittualità tra capitale e lavoro»⁴⁷.

Due grandi allievi di Giugni, Cella e Treu, hanno di recente scritto che un sistema di relazioni industriali può definirsi efficiente e capace quando «il

⁴⁶ Bellardi L. (2009), *Concertazione e contrattazione: dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3.

⁴⁷ Giugni G. (2006), *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, p. 20-21.

conflitto in uscita sarà minore di quello in entrata, almeno per il periodo di tempo nel quale sono in vigore le regole (normative o salariali) definite attraverso la contrattazione». E continuano: «I sistemi di relazioni industriali entrano in crisi, aprendosi al mutamento, quando questa efficienza decresce, attenuandosi le capacità di riduzione del conflitto»⁴⁸. Ecco, un accordo separato sulle regole – e di conseguenza sugli accordi che le traspongono – è destinato a produrre più incertezza e conflitto di quanto non ne risolva. E dunque fallisce in partenza il suo obiettivo fondamentale.

Per concludere; Gino Giugni fu un grande teorico della sua materia, un politico del diritto, un legislatore. Un socialista, un uomo indubitabilmente collocato nello spazio storico e attuale della sinistra, un autentico riformista (in un'epoca in cui questa parola, mai tanto inflazionata, sembra aver perso completamente di significato). Un uomo in grado di sprovvincializzare un ramo degli studi giuridici e persino di fondare, nel nostro paese, quel peculiare e fertile ibrido disciplinare che sono gli studi delle relazioni industriali. È stato e rimane il nostro accademico più conosciuto e apprezzato fuori dai confini nazionali. Un maestro per i giuslavoristi di tante parti del mondo (dalla Francia alla Spagna, dall'Inghilterra alla Germania, dagli Stati Uniti all'America Latina), che già in vita non gli hanno mai nascosto il riconoscimento e la gratitudine per la formidabile influenza esercitata sui loro studi. Ci sia qui permesso di accostare il suo nome a quello del grande Norberto Bobbio, col quale non furono poche le affinità intellettuali, nonché i meriti enormi nel campo degli studi giuridici e politologici.

È stato un giurista e un intellettuale capace di confrontarsi, con spirito operativo e pragmatico, con la realtà storica e sociale del suo tempo, verso cui fu sempre curioso e aperto. Con quel grado di concretezza e di ottimismo che, si dice, appartenga ai buoni riformisti. Inutile aggiungere, a questo punto, quanto tutto ciò – in tempi così difficili – ci verrà a mancare.

La redazione della rivista dei *Quaderni di Rassegna Sindacale*, che all'opera di Giugni e al suo indirizzo metodologico ha ispirato la sua stessa ragion d'essere, piange la scomparsa di un maestro insostituibile.

⁴⁸ Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, p. 14-15.