

**Procedure d'accertamento dell'inadempimento e sistemi di  
amministrazione contrattuale negli Accordi del 2009 e nel Testo unico sulla  
rappresentanza del 10 gennaio 2014**

Domenico Pace

1. L'apparato rimediale negli accordi del 2009 alla luce delle esperienze precedenti.	30
1.1. L'oggetto delle controversie componibili in sede sindacale ed i tre livelli di amministrazione del conflitto.	31
1.2. Le ragioni del fallimento.	33
2. Un nuovo tentativo: le procedure amministrazione del conflitto nel Testo unico del 2014.	33
2.1. La disciplina "a regime": la delega ai Ccnl ed ai contratti aziendali.	34
2.2. L'istituzione della Commissione Interconfederale Permanente.	35
2.3. La disciplina transitoria: la procedura arbitrale interconfederale.	36

### 1. L'apparato rimediabile negli accordi del 2009 alla luce delle esperienze precedenti.

Con la riforma degli assetti contrattuali del 2009, ha ripreso vigore il dibattito sulle procedure di conciliazione e di arbitrato delle controversie collettive.

Il tema, invero piuttosto complesso, è stato affrontato a più riprese dalle confederazioni sindacali, nel tentativo di autoregolamentare il conflitto e non subire ingerenze esterne.

La composizione "alternativa" dei conflitti collettivi è stata tradizionalmente invocata nel nostro ordinamento intersindacale, e tanto sulla scorta di esempi ampiamente celebrati, che sono alla genesi dello stesso diritto del lavoro, così come di esperienze più recenti dalle quali sia la riforma degli assetti contrattuali del 2009 che il T.U. del 2014, traggono spunti importanti.

Già il Protocollo Scotti del 1983, infatti, conteneva un timido riferimento alla composizione sindacale del conflitto. Le procedure alternative, infatti, pur menzionate, venivano relegate ad un ruolo residuale e puramente eventuale, di ausilio agli strumenti tradizionali, esperibili soltanto se previste dai singoli contratti collettivi e per controversie sulla loro applicazione.

In questo contesto, stupisce che a pochissimi anni di distanza, il Protocollo IRI, proponeva un modello di risoluzione delle controversie collettive (ma anche individuali e plurime) che può essere considerato ancora oggi un riferimento per le relazioni sindacali italiane. L'idea di fondo muoveva dalla necessità di evitare la verifica dei rapporti di forza e di imporre, invece, momenti di dialogo e di confronto. Si tentava di sostituire la conflittualità con la partecipazione anche in modo da ridurre i costi di transazione per le parti coinvolte; uno scambio, dunque, in cui i lavoratori guadagnavano diritti di informazione ed il coinvolgimento nelle scelte strategico-gestionali delle imprese, mentre queste ultime si garantivano il rispetto delle procedure di raffreddamento del conflitto.

Il sistema si articolava su tre livelli progressivi. Il primo si concretizzava in un obbligo di informazione, allo scopo di "prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere a livello di stabilimenti, reparti o equivalenti unità operative". Il secondo, relativo alle procedure di conciliazione, veniva attivato a lite insorta. Consisteva, a sua volta, nell'esame congiunto della vertenza, nel divieto di procedere ad azioni dirette e nell'obbligo, in caso di fallimento del tentativo, di osservare un periodo di preavviso prima di proclamare lo sciopero. Il terzo livello prevedeva un ulteriore tentativo di conciliazione da esperirsi sia prima della proposizione dei ricorsi che successivamente, anche attraverso il mandato a transigere conferito alle organizzazioni sindacali. In caso di fallimento, se la controversia presentava una rilevanza generale, le controparti potevano far ricorso al Comitato Paritetico Nazionale in veste di collegio arbitrale, eventualmente anche investito della nomofilachia contrattuale. Con il Protocollo IRI, infatti, venne istituita la Commissione Paritetica ed il Comitato dei garanti, con il compito di dirimerne le "questioni afferenti l'applicazione e l'interpretazione". In questo modo, le parti evitavano ingerenze esterne nelle questioni sindacali e, contemporaneamente, si assicuravano l'intervento di grandi esperti della materia.

Tuttavia, nonostante la bontà dell'esperimento, il Protocollo IRI non è stato replicato dai modelli di relazioni sindacali adottati negli anni immediatamente successivi. Il Protocollo del 1993, il "Patto di Natale" del 1998 e l'accordo sul "Dialogo sociale" del 2002 hanno abbandonato il campo delle alternative dispute resolution e della composizione interna delle controversie collettive. La "tenuta" del sistema, perlomeno rispetto ai rinnovi contrattuali, veniva affidata all'indennità di

vacanza contrattuale, al periodo di raffreddamento del conflitto ed all'obbligo di astensione dalle azioni dirette nel periodo prossimo ed immediatamente successivo alla scadenza del contratto.

Per questo motivo, l'apparato rimediabile immaginato negli accordi del 2009, risultò piuttosto innovativo. Oltre agli strumenti tradizionali, in linea con quanto già previsto nel Protocollo del 1993 (la previsione di "tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative", l'indennità di vacanza contrattuale ed il periodo di tregua sindacale nelle fasi di svolgimento dei negoziati) si contemplò l'intervento del "livello interconfederale" nelle fasi di stallo delle trattative e, nuovamente, le procedure di conciliazione ed arbitrato per la risoluzione delle "eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite".

In tale ottica, le Confederazioni hanno ripreso un sistema che ricorda il Protocollo IRI, sia rispetto ai vari livelli di intervento che sulla dichiarata cogenza delle disposizioni, ma con una differenza sostanziale: non si trattava di un accordo aziendale o di gruppo (pur vasto come l'IRI), ma dell'impostazione delle relazioni sindacali italiane tout court, con un evidente il cambio di prospettiva.

#### 1.1. L'oggetto delle controversie componibili in sede sindacale ed i tre livelli di amministrazione del conflitto.

Diversamente dagli accordi interconfederali precedenti, che pure come abbiamo visto in qualche caso hanno fatto riferimento alla conciliazione e all'arbitrato quali strumenti puramente eventuali, l'A.I. del 2009 affidava completamente la risoluzione delle controversie alla conciliazione ed all'arbitrato, previsti in un meccanismo di sequenza cronologica, per cui l'arbitrato si incardinava – non eventualmente ma consequenzialmente- in caso di fallimento del tentativo di conciliazione.

In altri termini, nell'intento delle Parti, le procedure di conciliazione ed arbitrato dovevano garantire l'effettivo "funzionamento della macchina contrattuale", anche nella consapevolezza della mancanza di rimedi adeguati nell'ordinamento giuridico statale e nella necessità, quindi, di soluzioni intersindacali.

Ed infatti, come accennato, la loro competenza si ampliava dalle controversie "sull'applicazione dei contratti" a quelle sulle "regole stabilite" che, l'A.I., nella clausola 3.6, specificava essere quelle relative al secondo livello di contrattazione che, per il modo in cui veniva concepito, poteva generare conflitti di varia natura.

Anzitutto, il principio della delega dalla contrattazione nazionale a quella di secondo livello riproposto nell'A.I. del 15 aprile 2009, poteva presentare aspetti critici e generare un conflitto tanto più corposo quanto più le clausole dei contratti collettivi nazionali mancassero di chiarezza, soprattutto nelle ipotesi di delega parziale o nella materia in cui la legge abilita l'intervento della contrattazione nazionale come di quella decentrata.

Altro contenzioso poteva originare dalla violazione delle procedure informative utili alla "gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali", con un intervento della conciliazione, in questo caso preventivo, che ricorda quella prevista nel Protocollo IRI.

Ancora, l'area di contenzioso poteva ampliarsi notevolmente interessando tutto il procedimento legato alla retribuzione di produttività, materia di competenza esclusiva della contrattazione di secondo livello. E ciò con riferimento alla valutazione dei risultati produttivi, alla quantificazione

dell'elemento variabile della retribuzione, all'individuazione dei "criteri di misurazione e valutazione economica della produttività" ovvero alla determinazione delle erogazioni connesse al premio variabile.

Infine, un'ultima branca di contenzioso è quella classica, relativa ai tempi ed alle modalità di stipula del contratto aziendale. La clausola 3.5 dell'A.I. imponeva alle parti di presentare le piattaforme rivendicative due mesi prima della scadenza dell'accordo, con obbligo di riscontro per la controparte nei venti giorni successivi dalla ricezione. Ed in questa fase nessuna organizzazione poteva assumere iniziative unilaterali né procedere con azioni dirette. Anzi, i contratti collettivi venivano incoraggiati a prevedere, in caso di ritardo nel rinnovo del contratto superiore ai cinque mesi, dei momenti di confronto con il coinvolgimento delle associazioni territoriali di categoria, al fine di "valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo". In questo caso, l'A.I. affidava alle associazioni territoriali un ruolo che non è né quello dei conciliatori tantomeno quello degli arbitri ma, piuttosto, si incentivava una mediazione, un intervento maiuetico di stimolo al dialogo tra le parti.

In tutti questi casi, dunque, la lite doveva essere risolta facendo ricorso alla conciliazione ed all'arbitrato.

Il dato letterale non lascia molti dubbi circa l'obbligatorietà dell'esperimento delle procedure; le forme verbali non indicano, come nel caso del Protocollo del 1983 ad esempio, margini di discrezionalità in capo alle parti quanto, piuttosto, di un preciso dovere di tentare la conciliazione o di compromettere la controversia in arbitri.

Il sistema predisposto nel 2009 si articolava in tre livelli: un primo tentativo di conciliazione da esperirsi in sede locale tra le rappresentanze dell'impresa e dei lavoratori, un secondo tentativo di conciliazione a carattere nazionale, infine l'arbitrato.

Anche in questo caso, dunque, siamo di fronte ad un modello che ricorda il Protocollo IRI con un tentativo di composizione in cui le rappresentanze dell'impresa e dei lavoratori vengono assistite prima dagli organismi locali e, in caso di mancato accordo, dalle federazioni nazionali. "Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione le stesse parti adiranno un collegio di arbitrato", quale extrema ratio, con modalità dettate dallo stesso contratto collettivo nazionale o da un apposito accordo interconfederale.

Tuttavia, i contratti collettivi nazionali, se si eccettuano alcuni settori in cui perlomeno è stata istituita una commissione di studio, non hanno dato attuazione alla delega contenuta nell'A.I.. Allo stesso modo, è mancato l'accordo interconfederale, il quale probabilmente doveva avere un ruolo sussidiario nel caso di inerzia delle federazioni di categoria. E tanto, non può che condurre ad un giudizio fallimentare circa il tentativo del 2009. Non sono stati affrontate, neanche teoricamente, tutta una serie di complicate questioni tecniche: la composizione dei collegi, la modalità di nomina dei componenti, il sistema di imputazione delle spese per la procedura e per l'onorario degli arbitri, le norme procedurali, l'efficacia delle pronunce ed il sistema sanzionatorio. Questioni su cui occorreva preliminarmente sciogliere il nodo relativo alla possibile applicazione delle norme civilistiche e processual-civilistiche vigenti per le conciliazioni e gli arbitrati individuali e plurimi. Infatti, se da un lato è di conforto la mancanza di una disciplina dell'arbitrato nelle controversie collettive, per cui non sussistono limiti e divieti particolari, dall'altro non può ragionevolmente escludersi un'applicazione in senso garantista di alcuni principi già previsti per l'arbitrato nelle controversie individuali su cui, tra l'altro, si sono espresse successivamente le confederazioni.

## 1.2. Le ragioni del fallimento.

Come anticipato, la delega alla contrattazione nazionale contenuta nell'ultimo paragrafo della clausola 3.6 dell'A.I. è rimasta inattuata e pertanto bisogna concordare con chi, nella previsione del 2009, vedeva più una dichiarazione politica che una convinzione nella composizione alternativa dei conflitti collettivi.

Anzi, a conferma di tale assunto si può evidenziare il vero punto debole della disciplina prevista nell'accordo interconfederale: l'indeterminatezza, se non proprio la mancanza, del sistema sanzionatorio.

L'unico cenno in tal senso è contenuto nella clausola 3.6: "per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza".

La violazione delle norme contrattuali non può che generare un inadempimento, anche parziale, genetico di responsabilità contrattuale e del relativo diritto al risarcimento del danno. Anche in questo caso, però, data la penuria di riferimenti nel testo dell'Accordo, all'interprete non resta che chiedersi cosa c'era realmente nelle intenzioni delle Parti.

Anzitutto, a cosa si riferiva l'espressione "provvedimenti da applicare": sanzioni economiche o, piuttosto, provvedimenti più incisivi quali, ad esempio, obblighi di fare o esecuzioni in forma specifica. E come si pensava di rendere effettive le sanzioni e garantire la loro esecuzione, poiché, è di immediata comprensione che, se le sanzioni non possono essere rese esecutive, restano ad esplicitare effetti soltanto sul piano politico. D'altra parte un sistema di autogoverno del conflitto in cui le stesse associazioni che l'hanno istituito non rispettano i precetti degli arbitri che hanno scelto, è un sistema che ha già fallito il proprio compito. In definitiva, per consentire agli strumenti di conciliazione e di arbitrato di godere della fiducia delle parti interessate occorre che anzitutto esse stesse credano nella possibilità di renderli regolatori delle proprie relazioni, conferendo alle decisioni un'efficacia naturale, data dallo spontaneo adempimento di quanto da queste previsto. Ma, dato il modo in cui i contratti nazionali hanno recepito l'A.I., si comprende perché il tentativo di predisporre finalmente un apparato rimediale sia fallito, se non rispetto al suo contenuto politico ed alle conseguenze che ha innescato, anche in relazione alla vicenda Fiat ed al recentissimo Testo unico sulla rappresentanza.

## 2. Un nuovo tentativo: le procedure amministrazione del conflitto nel Testo unico del 2014.

Nonostante il fallimento del tentativo avanzato nel 2009, le confederazioni sindacali dimostrano una certa pervicacia nella ricerca di strumenti per l'autoregolamentazione del conflitto collettivo. L'intera parte quarta nonché le clausole transitorie e finali del testo unico sulla rappresentanza siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil in data 10 gennaio 2014, intervengono nuovamente sul tema delle procedure di raffreddamento, conciliazione e arbitrato. Dall'analisi testuale dell'accordo si nota immediatamente una maggiore incisività, perlomeno lessicale, rispetto alle previsioni del 2009. E tanto può essere indice di un serio convincimento delle parti circa la necessità di abbandonare clausole di stile o di mero indirizzo, con finalità più socio-politiche che giuridiche, ed intraprendere la strada degli impegni giuridicamente vincolanti. D'altra parte, come è stato condivisibilmente sottolineato, il tema del governo del conflitto collettivo ha assunto una

rilevanza ed un'autonomia propria, dimostrata anche visivamente dalla destinazione ad esso di un'intera parte del testo unico.

Già queste prime considerazioni marcano una differenza netta rispetto all'accordo interconfederale del 2009 anche senza considerare un ulteriore elemento di novità relativo, questa volta, all'ambito applicativo delle procedure. Infatti, mentre negli accordi del 2009 l'arbitrato e la conciliazione, come abbiamo visto, presidiavano la risoluzione delle controversie relative alla stipula del contratto di secondo livello, nel testo unico, l'apparato rimediabile – nelle forme che verranno determinate – dovrà riguardare le controversie relative al “regolare svolgimento dei processi negoziali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi” nazionali e aziendali. Quindi, almeno “virtualmente” la competenza degli strumenti di composizione delle controversie viene notevolmente ampliata uscendo dal perimetro delle regole della contrattazione di secondo livello per riferirsi alla garanzia di esigibilità di tutti gli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale.

Le disposizioni del T.U. possono essere analizzate attraverso le tre direttrici di intervento: la delega alla contrattazione nazionale di categoria ed aziendale, la disciplina transitoria, dettata “in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo” e l'istituzione della Commissione Interconfederale permanente, con il compito di monitorare “l'attuazione dell'accordo e di garantirne l'esigibilità”.

#### 2.1. La disciplina “a regime”: la delega ai Ccnl ed ai contratti aziendali.

La disciplina c.d. “a regime” prevista dal Testo Unico, muove anzitutto attraverso la delega alla contrattazione nazionale affinché si definiscano “clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti [...] ed a prevenirne il conflitto” oltre che “le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che (ne) impediscano l'esigibilità”. Si specifica, rispetto all'apparato sanzionatorio, che le norme individuate dalla contrattazione nazionale dovranno riguardare “i comportamenti di tutte le parti” e che le sanzioni potranno avere effetti pecuniari oltre che sui diritti sindacali di fonte pattizia.

Dunque, come nelle esperienze precedenti, le confederazioni si limitano a dare delle indicazioni generali, preferendo lasciare il dettaglio, sia delle procedure che dell'apparato sanzionatorio, alla contrattazione di categoria. Si utilizzano, dunque, formule piuttosto ampie, sia nella definizione delle azioni da contrastare che rispetto all'oggetto delle tutele. Le prime vengono individuate con una tecnica della norma in bianco già adottata nell'art. 28 dello Statuto. In questo modo si evita una difficile elencazione dei comportamenti contrari alla richiesta esigibilità ma si propone una lettura teleologica, considerandoli in ragione del loro effetto. In questo modo, saranno sanzionabili le “azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali [...] nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi”. Ed il termine “azioni” trova una sua specificazione lì dove il Testo unico fa riferimento a comportamenti “attivi od omissivi”, aprendo al complesso tema della responsabilità per fatto del terzo e al dovere di influenza da parte delle federazioni verso le proprie articolazioni territoriali ed aziendali.

Inoltre, il doppio riferimento a “tutte le parti” contenuto sia nel paragrafo sulle procedure che in quello successivo, relativo alle sanzioni, non può che significare una cogenza nei confronti delle parti firmatarie del Testo unico ma dissenzienti o non rappresentative, rispetto al contratto

collettivo; solo in questo modo, infatti, le regole saranno utili, poiché capaci di garantire le relazioni industriali nella fase di gestione del dissenso.

Con riferimento alla disciplina delle sanzioni, si può notare una differenza di dettaglio tra quelle richieste per il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di categoria e quelle richieste per il “rispetto delle regole concordate nell’accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo”. Solo in quest’ultimo caso le Parti hanno voluto specificare che le sanzioni potranno avere effetti pecuniari o limitazioni temporanee dei diritti sindacali di fonte pattizia o di altre agibilità derivanti dallo stesso Testo Unico. Sorge il dubbio, dunque, circa la possibilità, per i contratti di categoria, di prevedere sanzioni pecuniarie o relative alla sospensione dei diritti sindacali nel caso di violazioni di norme contrattuali che non derivino dagli accordi interconfederali richiamati.

## 2.2. L’istituzione della Commissione Interconfederale Permanente.

Le confederazioni sindacali, probabilmente sulla scorta dell’esperienza del 2009 e del mancato recepimento delle indicazioni sulle procedure di conciliazione e arbitrato non furono accolte dalle federazioni di categoria, oltre a prevedere la delega alla contrattazione nazionale ed aziendale, hanno inteso creare un organo di stimolo e controllo. In questo senso, la Commissione Interconfederale permanente dovrà favorire e monitorare l’attuazione del Testo Unico e “garantirne l’esigibilità”.

La Commissione sarà composta da sette membri, di cui tre verranno designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della sua istituzione, l’ultimo, con le funzioni di Presidente dovrà essere individuato nell’ambito di una lista di esperti in materia definita di comune accordo. Dunque, mentre i primi sei, sono designati, l’ultimo è individuato: una differenza lessicale che può significare una scelta autonoma dei componenti per ogni confederazione (tre da parte di Confindustria ed uno per ognuna delle tre confederazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative), mentre il Presidente dovrà essere *super partes*, scelto (non si comprende se dalle stesse Confederazioni o dai membri della Commissione designati) nell’ambito di una lista predisposta dalle parti di comune accordo. Quindi, le Confederazioni dovranno procedere autonomamente alla nomina dei membri “di parte” e poi, congiuntamente, alla predisposizione della lista dei possibili presidenti. Infine, i membri della Commissione, o le parti stesse, dovranno scegliere il Presidente nell’ambito della lista. Delle due soluzioni la seconda sembra preferibile, anche sulla base delle indicazioni rinvenibili nel testo unico stesso a proposito della disciplina dell’arbitrato interconfederale. In questo caso, il Presidente è individuato di comune accordo tra le parti o, in mancanza di accordo, mediante sorteggio fra gli esperti indicati nella lista.

I membri della Commissione avranno una carica triennale, con la possibilità di un’unica conferma e non potranno godere di alcuna indennità.

La Commissione avrà autonomia di spesa nell’ambito degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito dalle parti stipulanti e potrà avvalersi della consulenza di esperti.

Il Testo Unico prevedeva che entro tre mesi dalla sua stipula, e dunque, entro la metà dell’aprile 2014, la Commissione Interconfederale avrebbe dovuto dotarsi di un regolamento al fine di definire il proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l’esigibilità dell’accordo stesso, definendo le eventuali controversie anche attraverso l’arbitrato. In questo contesto, con la

scadenza per la predisposizione del regolamento fissata in tre mesi, era logico aspettarsi che la Commissione, anche in mancanza di un termine nel Testo Unico, fosse stata istituita addirittura prima di tale scadenza. Ad oggi, con i termini abbondantemente scaduti, non è dato conoscere di alcuna novità in proposito. Il timore, a questo punto, è che si ripetano cattivi esempi, come quello del Comitato paritetico previsto, per finalità analoghe, dall'A.I. del 2009 che non ha mai redatto il proprio regolamento.

Tanto è ancora più essenziale con riferimento alla possibilità di definire le controversie anche attraverso l'arbitrato. In mancanza del regolamento gli unici indizi, ammesso che le parti vogliano farne un modello, si rinvengono nelle procedure dettate, sempre nel Testo Unico in commento, per la procedura arbitrale interconfederale.

### 2.3. La disciplina transitoria: la procedura arbitrale interconfederale.

Nell'attesa che ogni singolo contratto collettivo nazionale o, eventualmente, aziendale, si doti di una propria procedura di raffreddamento o di un diverso strumento di composizione del conflitto, il testo unico predispone una disciplina transitoria per risolvere liti derivanti da comportamenti non conformi agli accordi. Tale disciplina prevede un tentativo obbligatorio di conciliazione o l'arbitrato da svolgersi in sede interconfederale.

La procedura si attiva su impulso della federazione di categoria interessata la quale dovrà chiedere alla propria confederazione la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato. Il collegio verrà composto da un rappresentante per ogni sigla sindacale interessata e da altrettanti rappresentanti di Confindustria. Anche in questo caso, l'ulteriore membro, con qualità di Presidente, verrà individuato in accordo tra le parti o, in mancanza di accordo, a sorteggio tra una lista di esperti stilata dalle parti stipulanti il testo unico entro trenta giorni dalla sottoscrizione.

I termini dettati sono molto brevi; la decisione dovrà intervenire entro 10 giorni dalla composizione del Collegio e dovrà disporre le misure volte a sanzionare le organizzazioni sindacali per l'inadempimento degli obblighi assunti con la sottoscrizione del Testo Unico. Con lo stesso provvedimento, inoltre, la federazione dovrà essere investita dell'obbligo di far rispettare il contenuto del lodo, anche alle organizzazioni di categoria territoriali ed aziendali.

Evidentemente, essendo una disciplina delineata nei tratti essenziali, solo la concreta applicazione potrà fornire degli elementi ulteriori e degli spunti di ragionamento.