



La nozione di "esigibilità" negli accordi FIAT e la funzione negoziale del diritto di sciopero

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 225/2014

La nozione di "esigibilità" negli accordi FIAT e la funzione negoziale del diritto di sciopero ^α

Silvia Magnifico
Università di Roma "Sapienza"

1. La nozione esigibilità negli accordi Fiat: oltre l'esecuzione del contratto	2
2. La responsabilità delle organizzazioni sindacali per il mancato rispetto degli impegni contrattuali	6
3. La responsabilità delle organizzazioni sindacali per l'illegittimità dei comportamenti individuali e collettivi imputabili ai lavoratori. 12	
4. Il rapporto tra le clausole di responsabilità e le clausole integrative (di inscindibilità)	17
5. Clausole di tregua o clausole di esigibilità? Nuove soluzioni ad antiche questioni.....	21

^α Di prossima pubblicazione in A. MARESCA (a cura di), *Limiti convenzionali all'esercizio del diritto di sciopero*.

1. La nozione esigibilità negli accordi Fiat: oltre l'esecuzione del contratto

Il caso Fiat, rimosso lo *shock* subito dal nostro sistema delle relazioni industriali¹ per il recesso dell'azienda da Confindustria con conseguente introduzione di un nuovo modello di contrattazione sindacale, ha avuto il merito di ricondurre l'attenzione della dottrina sul tema delle clausole di tregua o di pace sindacale².

In realtà, molte sono state le questioni controverse legate alle vicende dei contratti collettivi stipulati per i dipendenti degli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori³, ora confluiti nel contratto collettivo specifico di

¹ V. P. Tosi, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro. Il sistema collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 1089; M. Brollo, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro. Il rapporto individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 1095. Copiosa è ormai la letteratura sul tema: cfr. tra gli altri, V. Bavaro, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano*, in *Rass. sind. quad.*, 3, p. 340; F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona*, n. 113/2010; L. Corazza, *Tregua sindacale, governo del conflitto e competitività internazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, pp. 617 ss.; R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pp. 799 ss.; P. Ichino, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in <http://www.lavoce.info>, 18 giugno 2010; F. Liso, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, pp. 321 ss.; M. Magnani, *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 1, pp. 11 ss.; L. Mariucci, *Back to the future: il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, in *Lav. dir.*, 2011, 2, pp. 241 ss.; E.M. Mastinu, *La regolamentazione contrattuale del conflitto sindacale. Vecchi problemi e nuove tendenze*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 2, pp. 371 ss.; R. Pessi, *La contrattazione in deroga. Il caso Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, pp. 119 ss.; T. Treu, *L'accordo di Pomigliano e gli sviluppi futuri*, in *Contratti e contrattazione collettiva*, 7, p. 3.

² Sulla distinzione terminologica si rinvia alle argomentazioni di G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*. Giuffrè, Milano, 1963, pp. 84-85.

³ Il riferimento è all'accordo aziendale per i dipendenti dello stabilimento di Pomigliano siglato il 15 giugno 2010 da Fiat Group Spa, Unione industriali di Napoli e dalla Fim, Uilm e Fismic nazionali e di Napoli; all'accordo aziendale per i dipendenti dello stabilimento di Mirafiori, siglato il 23 dicembre 2010 da Fiat Group Spa, Unione industriali di Torino e dalla Fim, Uilm, Fismic, Ugl nazionali e di Torino, e dall'associazione capi e quadri Fiat; all'accordo aziendale di Fabbrica Italia Pomigliano, autodefinitosi contratto specifico di primo livello, siglato il 29 dicembre 2010 da Fiat Spa, Fim, Uilm, Fismic, nazionali e di Napoli e dall'associazione capi e quadri Fiat destinato a sostituire il contratto collettivo dei metalmeccanici per tutte le aziende del gruppo Fiat auto. Il nuovo contratto collettivo specifico di primo livello, siglato nella sua stesura definitiva da Fiat Spa, Fim, Uilm, Fismic, Ugl metalmeccanici e dall'associazione Quadri e Capi Fiat è stato esteso in data 13 dicembre 2011 a tutti gli stabilimenti del gruppo Fiat in Italia. A tale ultimo contratto, in vigore dal 1 dicembre 2012, e alla numerazione delle clausole ivi contenuta, si farà riferimento nel presente commento. Per una prima ricostruzione specifica degli accordi Fiat si rinvia a R. De

primo livello⁴ [di seguito: Ccsl], tuttavia le clausole integrative e di responsabilità contenute nel punto 9 e nel punto 12 del Ccsl Fiat, vuoi per la loro potenziale incidenza sulle posizioni dei lavoratori, vuoi per la singolarità del loro contenuto, rappresentano i profili su cui si è concentrato il dibattito dottrinale.

La clausola 9 (clausola integrativa/di inscindibilità), superata la dichiarazione d'apertura che evidenzia il carattere correlato e inscindibile di tutte le disposizioni del contratto collettivo⁵, prende in esame le violazioni contrattuali poste in essere dal singolo lavoratore e le relative conseguenze disciplinari. Su questa disposizione si sono cumulate gli strali maggiori di una parte della dottrina, per la paventata assimilazione dell'esercizio del diritto di sciopero - mercé la dichiarazione di inscindibilità d'esordio - ad una qualsivoglia violazione contrattuale.

La clausola 12 (clausola di responsabilità) d'altro canto, vede come soggetti destinatari le Oo.Ss. firmatarie e/o le Rsa, per le quali stabilisce una estesa assunzione di responsabilità in ipotesi di inosservanza propria o altrui (imputabile ai lavoratori) degli impegni assunti: in ambedue i casi l'Azienda si potrà svincolare dagli obblighi in materia di contributi sindacali e permessi di natura contrattuale.

L'obiettivo delle clausole di responsabilità negli accordi Fiat è molto ambizioso: *impegnare le parti alla fedeltà all'Accordo*⁶, risultato impensabile senza una condivisione di fondo delle pattuizioni raggiunte dai sindacati e per loro tramite dai dipendenti i quali potrebbero porre in

Luca Tamajo, *I quattro accordi collettivi del Gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, pp. 113 ss..

⁴ V. Trib Torino, 14 settembre 2011, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, p. 1360, che ne ha riconosciuto la natura di contratto di primo livello.

⁵ Cfr. art. 9 "Le disposizioni del presente contratto collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili..."; art. 12 "Il presente contratto collettivo costituisce un insieme integrato sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro...".

⁶ Si esprime in tal senso R. Del Punta, *Note su Pomigliano*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, 2, p. 513.

essere, con lo sciopero (ma anche al di fuori di esso⁷), comportamenti idonei ad *inficiare lo spirito che anima* lo scambio contrattuale⁸.

In altre parole, sindacati e azienda si prefiggono di assicurare per l'intera durata del contratto, *la stabilità e la reciproca affidabilità dei rapporti sindacali* e la *programmabilità della resa produttiva*⁹, scopo che ha consentito alle Oo.Ss. – in ambito negoziale¹⁰ – di ridare lustro a quelle formule che più di un autore ha definito essere divenute ormai *mere clausole di stile*¹¹.

In realtà, la clausola integrativa prevista al punto 9, come più di un interprete ha posto in luce, sembra fuoriuscire da una tradizionale configurazione delle clausole di pace¹², poiché *sposta i termini dell'impegno di tregua sul piano del rapporto di lavoro e prevede la possibilità per l'azienda di ricorrere al potere disciplinare*¹³, con le dovute riserve rispetto alle future concrete modalità di applicazione¹⁴.

Diversamente, la clausola di responsabilità, soprattutto nella prima parte del punto 12, presenta sostanziali affinità con la clausola di tregua propriamente detta considerata l'identità di struttura e dei soggetti collettivi destinatari, salvo una essenziale difformità quanto all'oggetto e al regime sanzionatorio.

⁷ V. A. Maresca, intervento al convegno *La rappresentatività sindacale: problemi e prospettive*, presso ABI, Palazzo Altieri, Roma, 3 marzo 2014, il quale annovera (a titolo esemplificativo), anche il semplice esercizio del diritto di assemblea - se posto in essere in maniera ostruzionistica - fra i comportamenti idonei ad ostacolare il raggiungimento di una piena esigibilità degli impegni assunti; in giur. v. Cass. 29 dicembre 2013, n. 23528, in *www.diritto.it*, 3 gennaio 2014, in merito ad un vicenda che ha visto coinvolto un lavoratore rifiutatosi di sostituire il collega assente. Secondo la Corte di legittimità, tale comportamento, considerata l'espressa previsione della contrattazione collettiva, va ricondotto nell'ambito della fattispecie illegittima di "sciopero delle mansioni".

⁸ V. Ccsl Fiat, punto 12, seconda parte.

⁹ Così R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 799.

¹⁰ V. P. Ichino, *Appunti di un giurista su Pomigliano...*, cit., che insiste sulla efficacia da attribuire alle clausole di tregua anche nei confronti dei singoli lavoratori per non privare i lavoratori stessi e il sindacato che li rappresenta della principale "moneta di scambio" di cui essi dispongono al tavolo delle trattative.

¹¹ Così si esprime G. Pino, *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 63; v. anche G. Ghezzi, *La responsabilità...*, cit, p. 436, che richiamando Heck, *Begriffsbildung und Interessenjurisprudenz*, Tübingen, 1932, le definisce *concetti di presentazione*.

¹² Per una visione d'insieme sull'argomento si rinvia a L. Corazza, *Il nuovo conflitto collettivo*, Franco Angeli, Milano, 2012; in senso analogo F. Liso, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat*, in *Dir. lav. rel. Ind.*, 2011, 2, n. 130, p. 338.

¹³ Così L. Corazza, *Clausole di responsabilità e patti di tregua sindacale negli accordi Fiat*, in *Economia & Lavoro*, 2011, p. 118.

¹⁴ V. G. Pino, *Uno studio su Gino Giugni ...*, cit., p. 55.

Preme sottolineare tuttavia, come la peculiarità della clausola di responsabilità degli accordi Fiat non risieda nell'apparato sanzionatorio sopra ricordato, bensì in quella "esigibilità" degli impegni assunti che assicura la tenuta del contratto non solo di fronte all'inadempimento (inteso quale patologia dell'esecuzione), ma di fronte allo sciopero, *rectius* a quel determinato sciopero che vanifichi la realizzazione dello scambio negoziale¹⁵. In breve, l'esigibilità negli accordi in esame è il modo più idoneo a rafforzare il contenuto del contratto onde ottenerne la piena realizzazione.

È bene premettere come tale nozione nelle clausole in esame non debba confondersi in nessun caso con quella di efficacia soggettiva del contratto, le cui connesse problematiche rappresentano un ostacolo apparentemente superato nel Ccsl Fiat, laddove non si dubiti della legittimità costituzionale del terzo comma dell'art. 8 della legge n. 148/2011¹⁶.

Allo stesso modo, se non si voglia esser tacciati di utilizzo improprio del termine¹⁷, il concetto di esigibilità¹⁸ non deve assumere connotazioni civilistiche estranee alla sua reale portata: esso si pone oltre la nozione civilistica di mera esecuzione del contratto¹⁹, dal momento che, se dovesse coincidere con l'adempimento, si risolverebbe in clausola vuota, quasi un obbligo ad obbligarsi.

Negli accordi FIAT, promotori di un sistema escludente di relazioni industriali, l'esigibilità si muove di pari passo con una funzione negoziale

¹⁵ Così A. Maresca, Intervento al convegno *La rappresentatività sindacale...*, cit.

¹⁶ V. A. Riccio, *Clausola di responsabilità e clausola di inscindibilità: previsioni, anomalie e suggestioni*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, I, p. 131 il quale richiama la legge n. 148/2011 per evidenziare come i vincoli stabiliti dal contratto aziendale Fiat, approvato anteriormente all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (di seguito: A.I. 2011), dovrebbero estendere la loro efficacia anche nei confronti dei lavoratori dissenzienti e non iscritti ai sindacati stipulanti, stante la formulazione letterale del citato art. 8.

¹⁷ Si esprime in tal senso M.V. Ballestrero, *Astuzie e ingenuità di una clausola singolare*, in *Lav. Dir.*, 2011, 2, p. 272.

¹⁸ V. di recente, L. Corazza, *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 1, p. 3, che sottolinea efficacemente come la parola esigibilità venga richiamata come un mantra in tutti i recenti accordi, quasi fosse un riassunto di tutto ciò che manca al sistema italiano di relazioni industriali: regole sulla rappresentanza; governo del conflitto collettivo, tecniche di risoluzione delle controversie collettive; partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa.

¹⁹ V. A. Maresca, *Relazione Master diritto del lavoro*, Università di Roma, Sapienza, 8 febbraio 2014, secondo cui l'esecuzione del contratto rientra tra gli obblighi civilistici in capo alle parti, normalmente sottesi alla pattuizione di un contratto: avrebbe dunque un sapore pleonastico impegnarsi ad eseguire quanto già concordato.

del diritto di sciopero²⁰: anche uno sciopero politico, ovvero su materie non oggetto di regolazione contrattuale, incidendo sullo scambio specifico voluto dalle parti sociali, potrebbe vanificare l'equilibrio raggiunto (a titolo esemplificativo, si pensi ad uno sciopero politico indetto nella giornata del sabato, quando siano state concordate quote esenti di straordinario²¹).

Il vincolo preteso dalle classiche clausole di tregua, invece, appare di più ampia portata, concretandosi in un generico *impegno testualmente assunto dalle associazioni che stipulano il contratto collettivo, di non promuovere scioperi, o comunque di non ricorrere all'azione diretta per conseguire la modificazione del contratto stesso ante tempus*²².

In più la dimensione temporale nelle clausole Fiat è assente (salvo voler identificare tale argine di tempo, con l'intera durata del contratto stesso²³): a fronte di un impegno attuale "a tempo indeterminato"²⁴ a non contestare i contenuti dell'accordo ricorrendo ad azioni dirette²⁵, corrisponde un futuro rilancio della produttività aziendale²⁶; pertanto anche sotto tale profilo, si ravvisano dei profili distintivi rispetto alle classiche clausole di tregua.

Per cercare di definire dunque la reale portata delle clausole Fiat bisogna comprendere se quelle *parti di un testo giuridico che servono a modificare o specificare le disposizioni di un testo più ampio*²⁷ - possano rappresentare una ulteriore tipologia di clausole²⁸ o defluiscano in una articolata sottospecie delle ben note clausole di pace sindacale.

²⁰ V. E. Ghera, *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, II, pp. 243 ss., che precisa come sia più corretto il riferimento ad una disciplina negoziale delle clausole di tregua più che del diritto di sciopero.

²¹ R. De Luca, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 806.

²² V. G. Ghezzi, *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *Studi in onore di F. Santoro Passarelli*, Jovene, Napoli, 1972, p. 423.

²³ Cfr. punto 10 del Ccsl Fiat: "Decorrenza e durata".

²⁴ Si esprime così M. Roccella, in *Dalla scala mobile a Pomigliano*, in *Lav. dir.*, 2011, 2, p. 429, ricordando come gli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori allo stato siano ancora fermi con lavoratori sospesi in cassa integrazione. L'oggetto dello scambio consiste per l'autore, in *concessioni certe da parte sindacale a fronte di promesse di investimenti che forse produrranno effetti fra un paio d'anni...*

²⁵ Vd. ancora R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 808.

²⁶ Vd. F. Carinci, *Se quarant'anni...*, cit., p. 21.

²⁷ V. Dizionario Garzanti della lingua italiana, 1981, voce: "clausola".

²⁸ V. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, cit., pp. 24 ss., per una esaustiva elencazione delle tipologie di clausole presenti nel contratto collettivo.

2. La responsabilità delle organizzazioni sindacali per il mancato rispetto degli impegni contrattuali

In base alle norme di attuazione dell'art. 55 del R.D.1 luglio 1926, n. 1130, il sindacato nel periodo corporativo era responsabile: «1) dell'inadempimento degli obblighi assunti in proprio nel contratto collettivo; 2) dell'inadempimento del contratto collettivo da parte dei singoli che vi sono vincolati, solo in quanto [il sindacato] abbia omesso di fare quanto è in suo potere per ottenerne l'osservanza; 3) dell'inadempimento stesso, quando nel contratto collettivo abbia garantito l'esecuzione di esso, in qualità di "fideiussore solidale"²⁹».

A distanza di quasi un secolo, ritroviamo nella clausola di responsabilità ex art. 12 del Ccsl Fiat una formulazione analoga a quanto disciplinato nei punti 1 e 2 delle norme di attuazione sopra richiamate, anche se il fine della piena esigibilità dell'accordo cui aspira la attuale contrattazione collettiva specifica di primo livello prescinde dal *superiore interesse della produzione nazionale*, posto in luce dal contratto corporativo³⁰.

Parallelismi a parte, ai fini della presente analisi, è bene evidenziare i caratteri salienti della prima parte della clausola di responsabilità degli accordi Fiat, tesa a decretare la responsabilità delle organizzazioni sindacali³¹ per il mancato rispetto degli impegni contrattuali assunti.

L'*incipit* della disposizione sembra superare la *summa divisio*³² fra parte obbligatoria e parte normativa³³ del contratto collettivo, in virtù

²⁹ V. V. De Giorgi, *La responsabilità dell'associazione sindacale per l'esecuzione del contratto collettivo di lavoro*, 1933, Vallecchi, Firenze, p. 36. Naturalmente siamo nel periodo corporativo e il sindacato è un ente pubblico, lo sciopero è un reato e le norme del contratto collettivo hanno una efficacia *erga omnes*, ma una certa analogia tra le clausole Fiat e tali disposizione emerge vieppiù, approfondendo la responsabilità cd. istituzionale del sindacato corporativo.

³⁰ V. G. Pino, *Uno studio su Gino Giugni ...*, cit., p. 48, che distingue l'interesse generale cui è finalizzata l'azione *iure proprio* del sindacato e della contrattazione collettiva, dal superiore interesse della produzione nazionale, che nell'ordinamento corporativo esprimeva qualcosa di estraneo al pluralismo sindacale, p. 48; v. altresì L. Corazza, *Il nuovo conflitto...*, cit., p. 63, che esclude la diffusione delle clausole di tregua sindacale nel periodo corporativo, considerata la criminalizzazione del diritto di sciopero *illis temporibus*.

³¹ Per una compiuta analisi della responsabilità delle organizzazioni sindacali, si rinvia a G. Santoro Passarelli, *La responsabilità delle organizzazioni sindacali*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, I, pp. 20 ss..

³² V. L. Corazza, *ibidem*, p. 68 ss..

³³ V. G. Pino, *ibidem*, p. 39, il quale, richiamando G. Giugni, sottolinea come l'evoluzione del contratto collettivo nell'ordinamento intersindacale, anche in funzione di regolamentazione

della *reductio ad unitatem* delle varie clausole³⁴ del Ccsl Fiat operata dalla dichiarazione d'esordio: *"il presente contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro"*³⁵.

Parte della dottrina³⁶, tuttavia, sminuisce tale commistione rimarcando la presenza nella maggioranza dei contratti collettivi di analoghe norme tese a sottolineare la inscindibilità dei punti di un contratto.

In realtà, questo *dictum* d'apertura esplicita la sua ragion d' essere nel prosieguo della clausola 12, ai sensi della quale il *"mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Oo.Ss. firmatarie e/o dalle Rsa ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalle Oo.Ss. Firmatarie e/o dalle Rsa, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda da obblighi derivanti dal presente contratto collettivo in materia di contributi sindacali e permessi sindacali retribuiti.."* oltre ad esonerarla dalla concessione di permessi sindacali aggiuntivi rispetto a quelli legali.

Tale formulazione testuale presente nel Ccsl Fiat, appare pressoché identica negli accordi di Pomigliano e Mirafiori in esame³⁷, eccezion fatta per una rilevante modifica.

In questi ultimi contratti, la conseguenza di comportamenti individuali o collettivi posti in essere in violazione delle clausole del contratto o tali da rendere inesigibile quanto da esso disposto, comporta per l'azienda

del conflitto, conduca ad un necessario ridimensionamento della tradizionale distinzione tra parte normativa e obbligatoria.

³⁴ Critico su questa operazione L. Mariucci, *Back to the future...cit.*, p. 246, che parla di *"normativizzazione"* della parte obbligatoria del contratto collettivo.

³⁵ V. in origine H. Sinzheimer, *Der korporative Arbeitsnormen Vertrag*, I, Leipzig, 1907-1908, p. 258, che per primo teorizzò la funzione obbligatoria e normativa (oltre che endoassociativa) del contratto collettivo, 1907; G. Pera, *Sulle clausole di pace sindacale*, in *Riv. dir. lav.*, 1964, I, p. 303, sulla relatività della distinzione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto collettivo; parla invece di costituzionalizzazione della divisione, G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, *cit.*, pp. 4 ss., argomentando dal valore costituzionale del diritto di sciopero; V. G. Giugni, in *Istituto diritto del lavoro dell'Università di Firenze, La categoria e la contrattazione collettiva*, Milano, 1963, p. 341, che distingue invece tra clausole statiche e clausole dinamiche del contratto collettivo; v. altresì L. Mariucci, *ibidem*, p. 249, che reputa tale ripartizione intangibile perchè *costituzionalizzata dal primo comma dell'art. 39 ancor prima che dall'art. 40 Cost.*

³⁶ Per tutti si rinvia a P. Chieco, *Accordi Fiat, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona*, n. 117/2011, p. 9.

³⁷ Cfr. la prima parte della clausola 13 dell'accordo di Pomigliano e della clausola 1 dell'accordo di Mirafiori; anche la dichiarazione d'apertura è identica nei contratti di Pomigliano, Mirafiori e nel Ccsl Fiat.

una generica "liberazione dagli obblighi derivanti dal presente accordo"³⁸ o "dalla eventuale intesa"³⁹, cui si affianca - quale sanzione ulteriore - la liberazione in materia di contributi e permessi.

Nell'attuale Ccsl Fiat, la prima ipotesi sanzionatoria è stata cancellata e permane la sola disposizione incidente sui diritti convenzionali spettanti alle organizzazioni sindacali. Alcuni Autori⁴⁰ hanno osservato come la clausola risolutiva dell'intero accordo, non più presente nel Ccsl Fiat, rappresenti solo una formula di maniera che *sarebbe comunque stata neutralizzata dalle finalità comuni delle parti*⁴¹; altri hanno sottolineato il potenziale svantaggio che si sarebbe prodotto proprio a carico di quella parte a presidio della quale era stata posta⁴².

Quel che è certo è che la responsabilità contrattuale delle organizzazioni sindacali resta nell'ambito dell'ordinamento intersindacale⁴³ (anche a livello di singoli dirigenti), e viene sancita per rendere effettivo l'impegno dei sindacati ad astenersi dalla proclamazione di scioperi o altre iniziative, che possano alterare quello specifico risultato contrattuale.

La prima parte del punto 12, secondo parte della dottrina⁴⁴, è strutturata al pari di una *classica clausola di tregua relativa a sanzione tipizzata* contraddistinta dalla presa d'atto dell'*ineffettività della "sanzione" del risarcimento del danno*⁴⁵.

Con tale formula, viene richiesta al sindacato una riduzione del tasso di conflittualità in uscita⁴⁶, poiché se concluso l'accordo la conflittualità non si riduce, la funzione compositiva del contratto fallisce⁴⁷.

³⁸ Testualmente, clausola 1, prima parte, accordo Mirafiori.

³⁹ Testualmente, clausola 13, prima parte, accordo Pomigliano.

⁴⁰ Così la intende F. Carinci, *Se quarant'anni ...*, cit., p. 13; contra F. Scarpelli, *Pomigliano: variazioni sul tema*, *Dir. lav. merc.*, 2010, 2, p. 523, che vede in tale formulazione un riferimento alle sole poche clausole che prevedono obblighi per l'impresa (ad esempio in materia di formazione).

⁴¹ Si esprime in tal senso Z. Grandi, *Le relazioni industriali dopo Mirafiori e Pomigliano. Opinioni a confronto*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, I, pp. 375 ss..

⁴² V. L. Mariucci, *Prime note sul caso Fiat: anomalia o modello?*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, p. 323.

⁴³ V. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

⁴⁴ V. L. Corazza, *Il nuovo conflitto ...*, cit., p. 51.

⁴⁵ Così L. Nogler, *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona*, n. 183/2013 p. 15.

⁴⁶ V. L. Corazza, *Il nuovo conflitto...*, cit., p. 12, secondo cui invece un conflitto in entrata è fisiologico.

⁴⁷ V. in tal senso, G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, p. 14.

Ciò non tanto (o non solo) per riportare in auge quella risalente e autorevole ricostruzione dottrinarica⁴⁸, fautrice di un implicito dovere di pace sindacale di matrice germanica⁴⁹ immanente alla stipulazione del contratto, quanto per salvaguardare quel progetto di scambio comune - *seppur ampiamente sbilanciato a favore della Azienda*⁵⁰ - e dunque l'affidabilità del contratto collettivo.

All'uopo il circoscritto regime sanzionatorio stabilito nella prima parte della clausola di responsabilità al punto 12, viene considerato legittimo dalla dottrina maggioritaria⁵¹, salvo isolate voci di segno contrario⁵² che vedono nell' implicito impegno a non proclamare/sostenere un sciopero da parte del sindacato, una abiura al proprio ruolo peculiare, in contrasto con la stessa *ratio* sottesa all'art. 39 Cost..

I sostenitori della bontà di tale meccanismo⁵³ negano per tale via una lesione del diritto di sciopero costituzionalmente garantito, anzi, avvalendosi del principio di libertà sindacale sancito nel primo comma dell'art. 39 Cost., ritengono lecito che *organizzazioni sindacali libere stipulino un accordo per disciplinare le condizioni essenziali di un progetto e, contestualmente, il venir meno delle stesse*, ammettendo dunque una regolamentazione del conflitto collettivo per via contrattuale, stante la natura relativa della riserva di legge contenuta nell'art. 40 Cost..

In sintesi, per mezzo della sottoscrizione di clausole di tregua o di esigibilità, il sindacato assume un ruolo di *interlocutore affidabile*⁵⁴ (anziché di antagonista scorretto), in grado di incanalare il dissenso o i

⁴⁸ V. ancora F. Santoro Passarelli, *Pacta sunt servanda*, in *Mass. giur. Lav.*, 1971, p. 374.

⁴⁹ V. ancora G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale ...*, cit., pp. 83 ss..

⁵⁰ Si esprime così G. Ferraro, *Le relazioni industriali dopo "Mirafiori"*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, pp. 119 ss..

⁵¹ Tra gli altri, cfr., L. Mariucci, *Back to the future...*, cit., p. 245, che ritiene legittimo rafforzare tali obblighi per i sindacati; A. Riccio, *Clausola di responsabilità ...*, cit., p. 121; R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano ...*, cit., p. 807; R. Pessi, *La contrattazione in deroga. Il "caso" Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 6, p. 1128.

⁵² V. in tal senso, M.V. Ballestrero, *Astuzie e ingenuità...*, cit., pp. 269 ss., che pone l'esempio di un regime concordato per via pattizia, rivelatosi poi oltremodo oneroso per il lavoratori, modificabile dunque solo con lo strumento dello sciopero: il sindacato non ponendolo in essere (e, prescindendo dalla questione sulla titolarità sul diritto di sciopero) si renderebbe complice di tale stortura, ben potendo essere additato di violazione dell'art. 40 Cost., per omissione di un "atto dovuto"; in senso analogo, V. Bavaro, *Contrattazione collettiva...*, cit., pp. 337 ss..

⁵³ Fra gli altri, V. G. Proia, *Clausole di responsabilità e clausole integrative*, AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, I, Jovene, Napoli, 2011, p. 557.

⁵⁴ Cfr. L. Corazza, *Il nuovo conflitto...*, cit., p. 12.

malumori dei dipendenti verso una *governance* stabile delle relazioni industriali all'interno dell'azienda.

Il principio di effettività denota dunque questa prima parte della clausola 12 del Ccsl Fiat⁵⁵, il cui meccanismo sanzionatorio previsto in caso di violazione degli impegni assunti dalle organizzazioni sindacali è limitato in via esclusiva all'area di diritti di fonte contrattuale e non legislativa.

Perplessità sono state avanzate sulla incisiva sanzione che prevede la sospensione della riscossione dei contributi sindacali⁵⁶, poiché dopo l'abrogazione del meccanismo di riscossione automatica ex art. 26 commi 2 e 3, Stat. Lav. ad opera del referendum del 1995, le regole di analogo tenore, previste in genere dai contratti collettivi per garantire al sindacato di riscuotere in via automatica i contributi, cedono qui il posto alla loro versione ablativa.

Resta da valutare la natura della sanzione prevista dalla prima parte della clausola: a fronte di chi individua in essa una penale con funzione sanzionatoria⁵⁷ (art. 1382 cod. civ.) ovvero una forfettizzazione del danno subito dalla azienda per la violazione delle clausole di responsabilità, poi di contratto vi è chi la configura come una sanzione illegittimamente irrogata dall'azienda (e non da un organismo terzo quale è la Commissione di garanzia nella disciplina dello sciopero nei servizi essenziali) per una lesione di interessi propri, concretantesi in una arbitraria soppressione *tout court* di diritti⁵⁸.

Questa ultima tesi non tiene in debito conto né della natura contrattuale delle situazioni di vantaggio convenute (e quindi della loro disponibilità nella sfera dei contraenti) né della volontà delle parti sociali che hanno sottoscritto l'intesa⁵⁹.

⁵⁵ Parte della dottrina, fra cui R. De Luca Tamajo, *I quattro accordi ...*, cit., p.119, definisce la clausola di responsabilità, quanto alla sua natura, clausola di tregua sindacale "relativa" poiché limitata al rispetto delle modalità lavorative previste nello stesso accordo. Sul tema dovere di pace relativa-assoluta si rinvia ancora una volta alla fondamentale monografia di G.Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, cit.

⁵⁶ Cfr. P. Chieco, *Accordi Fiat, clausola di pace sindacale ...cit.*, p. 3, che richiama sul punto la posizione di V. Bavaro, *Contratti Fiat. Ispirazione per un nuovo modello*, in www.ildiardellavoro.it, 17.01.2011, secondo cui tale sanzione si rivelerebbe inefficace poiché *farebbe venir meno l'obbligo contrattuale ma lascerebbe in piedi quello legale*; analogamente M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 158.

⁵⁷ V. A. Riccio, *Clausola di responsabilità ...*, cit., p. 121; R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 808.

⁵⁸ In tal senso M.V. Ballestrero, *op. cit.*, p. 275 che non ritiene ipotizzabile una responsabilità solidale estesa anche agli altri sindacati firmatari, quando a violare il patto sia una sola organizzazione sindacale.

⁵⁹ Così A. Riccio, *op. ult. cit.*, p. 122.

Concorda dunque la dottrina prevalente nel riconoscere alle sanzioni di tipo collettivo e sindacale, *la linea più utile e feconda da perseguire per assicurare la cd. "esigibilità" dei contratti collettivi*⁶⁰, pur non assegnando a tale clausola una accezione né una terminologia diversa dalle classiche clausole di tregua o di pace sindacale⁶¹.

3. La responsabilità delle organizzazioni sindacali per l'illegittimità dei comportamenti individuali e collettivi imputabili ai lavoratori

Nella seconda parte dell'art. 12 Ccsl Fiat, le organizzazioni sindacali stipulanti e/o le Rsa non rispondono più solo per comportamenti propri, ma vengono chiamate in causa anche per *"comportamenti individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso alla Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima...."*

In tale ipotesi, la garanzia prestata dalle organizzazioni sindacali supera l'ambito afferente alle proprie iniziative conflittuali, al punto che la semplice indifferenza⁶² nei confronti di uno sciopero è idonea a configurare una responsabilità in capo alle organizzazioni sindacali.

I comportamenti illegittimi presi in considerazione nella seconda parte della clausola 12, per i quali sono responsabili le organizzazioni sindacali firmatarie, sono quelli posti in essere autonomamente dai lavoratori, non

⁶⁰ Si esprime in tal senso L. Mariucci, *Back to the future....cit*, p. 246; *contra* L. Corazza, *Clausole di responsabilità e patti di tregua sindacale negli accordi Fiat*, in *Economia & Lavoro*, 2011, p. 123, per la quale le clausole di tregua adottate negli accordi Fiat non rappresentano un efficace strumento di governo del conflitto.

⁶¹ *V. ex multis*, G. Proia, *Clausole di responsabilità e clausole integrative*, AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, I, Jovene, Napoli, 2011, pp. 553 ss., che le definisce *qualcosa di simile alle classiche clausole di tregua sindacale*, ma poi aggiunge che *c'è qualcosa di più e di diverso*; nello stesso senso, A. Riccio, *op. cit.*, p. 119; per R. Pessi, *La contrattazione in deroga...*, *cit.*, p. 1128, la clausola di responsabilità è tecnicamente una clausola di tregua sindacale.

⁶² Si esprime con questo termine M. Magnani, *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 1, p. 17.

conseguenti ad eventuali violazioni degli impegni assunti dai sindacati medesimi⁶³.

Una prima applicazione di tale meccanismo può rinvenirsi nella singolare regolazione della responsabilità⁶⁴, presente nel punto 4 del Protocollo del 23 luglio 1993, nel quale per violazioni delle clausole di tregua *i sindacati erano responsabilizzati nei confronti dei dipendenti mentre negli accordi Fiat sono i dipendenti ad essere responsabilizzati di fronte al sindacato*⁶⁵.

Parimenti nell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, troviamo una timida anticipazione delle clausole di responsabilità⁶⁶, seppur gli impegni ivi previsti con diverso sistema rimediale, sono delimitati al breve periodo immediatamente antecedente e subito susseguente la scadenza del contratto collettivo⁶⁷.

In linea di massima però, gli accordi stipulati sia a livello interconfederale che di categoria⁶⁸ sino al Ccsl Fiat, non hanno dimostrato in sede di applicazione una concreta efficacia delle clausole di tregua ivi inserite, anche a causa dell'assenza di un adeguato apparato sanzionatorio a loro presidio.

Va precisato in ogni modo che nelle clausole Fiat, la questione della *scarsa effettività o esigibilità degli impegni contrattuali assunti dalla parte sindacale*⁶⁹ riscontrata da più voci nella realtà fattuale, non viene collegata ad una presa di posizione sulla titolarità del diritto di sciopero. Invero un'azione diretta imputabile ai lavoratori, in grado di alterare la produttività aziendale, è comunque sanzionabile colpendo le Oo.Ss. nell'ambito delle proprie prerogative sindacali, indipendentemente dalla

⁶³ V. in tal senso P. Chieco, *Accordi Fiat...*, cit., p. 5.

⁶⁴ Critici all'epoca nei confronti di questo accordo, che imputava ai soggetti individuali (lavoratori e datori) le conseguenze di una violazione dei soggetti collettivi, P. Alleva, *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, p. 243; G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo fra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, in *Politica del diritto*, 1994, p. 15; M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, p. 272.

⁶⁵ Così si esprime condivisibilmente, E.M. Mastinu, *La regolamentazione contrattuale...*, cit., p. 401.

⁶⁶ Così F. Carinci, *Se quarant'anni...*, cit., p.19. che definisce tuttavia tale meccanismo, un *dovere di pace del tutto disarmato*.

⁶⁷ Così R. Pessi, *La contrattazione in deroga...*, cit., p. 1128.

⁶⁸ Per una approfondita analisi dei vari accordi interconfederali in attuazione dell'Accordo quadro 2009, si rinvia a L. Bellardi, *L'attuazione dell'Accordo quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2010, p. 387.

⁶⁹ Così, R. De Luca, in *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 806.

matrice individuale, collettiva o congiunta cui si voglia rapportare la titolarità del diritto di sciopero.

Secondo questa linea interpretativa⁷⁰, la responsabilità delle organizzazioni sindacali nella seconda parte della clausola configura una sorta di responsabilità oggettiva in capo ai sindacati⁷¹, stante l'intangibile titolarità individuale del diritto di sciopero⁷² ritenuta ormai intrinseca al dettato costituzionale.

Non convince la tesi di chi⁷³ ravveda in tale parte della clausola, un impegno anche per i singoli lavoratori come conseguenza del vincolo associativo, argomentando che *se la proclamazione dello sciopero è illegittima per violazione di un patto di tregua..lo è anche l'adesione del lavoratore a quello sciopero*: necessita all'uopo un'esplicita volizione in tal senso⁷⁴ del tutto assente nelle clausole Fiat.

Le organizzazioni sindacali dunque, novelle vestali del buon andamento del ciclo produttivo, rispondono per sé, per i propri iscritti e financo per i non iscritti che aderiscano ad uno sciopero illegittimo o rendano inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri attribuiti all'Azienda dall'accordo⁷⁵.

Questa imputabilità una e trina prevista in capo ai sindacati, viene - da parte di autorevole dottrina⁷⁶ - ricondotta nell'alveo delle obbligazioni di risultato, dal momento che le Oo.Ss. devono garantire non solo di aver fatto quanto è in loro potere per ottenere l'osservanza del contratto collettivo (cd. obbligazione di mezzi), ma rispondono anche di condotte

⁷⁰ Si esprime in tal senso V. Bavaro, *Contrattazione collettiva ...*, cit., p. 346.

⁷¹ V. F. Scarpelli, *Pomigliano: variazioni sul tema*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, 2, p. 524; L. Mariucci, *Back to the future...*, cit., p. 246.

⁷² Conferma questa intenzione R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 810.

⁷³ P. Ichino, *Appunti di un giurista su Pomigliano...*, cit.; G. Pino, *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo...*, cit., p. 54; M. Tiraboschi, *L'accordo Fiat di Pomigliano nel quadro delle nuove relazioni industriali*, in *Guida lav.*, 2010, 28, p. 14.

⁷⁴ Cfr. Cass., 16 febbraio 1998, n. 1600 in *Not. giur. lav.*, 1998, p. 267; in dottrina, v. F. Liso, *Appunti su alcuni profili ...*, cit., p. 338.

⁷⁵ Convergono sull'identificazione dei lavoratori fra gli altri, F. Scarpelli, *Pomigliano....cit.*, p. 524; R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...*, cit., p. 810; M. Lai, *L'accordo di Pomigliano: la contrattazione collettiva tra decentramento, responsabilità e partecipazione*, in *www.centrostudi.cisl.it*, p. 6.

⁷⁶ V. F. Carinci, op. cit. p. 19, che sottolinea la trasformazione, ad opera di questa parte della clausola, di un obbligo di mezzi in un obbligo di risultato nascente in capo ai sindacati per comportamenti dei lavoratori in violazione dell'accordo.

inadempienti altrui, avendo *ab origine* assicurato la corretta e leale esecuzione dell'accordo⁷⁷.

Non sembra corretto peraltro definire tale assunzione di responsabilità quale dovere esteso di influenza, a cagione della evidente difficoltà di ampliare il raggio di azione dei sindacati sino alla sfera di incidenza dei lavoratori non iscritti⁷⁸.

Per tale ampia assunzione di responsabilità, l'entità della violazione presa in considerazione deve assumere i caratteri di una «misura significativa», essendo richiesta qui *una soglia di punibilità più alta*⁷⁹.

Le parti, dunque, pur adottando una formulazione generica⁸⁰ hanno voluto per il riconoscimento di tale traslata imputabilità, un qualcosa di più grave rispetto alle violazioni descritte nel primo periodo dell'art. 12, una sorta di *non scarsa importanza dell'inadempimento*⁸¹, quasi che il comportamento in contrasto del lavoratore sia originato da una ingiustificabile inerzia degli agenti sindacali, poco abili nel dissuadere i singoli da un'azione collettiva.

Verificandosi tale evenienza, viene meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale, risulta enfaticamente inficiato lo spirito che lo anima, e, di conseguenza, è consentito alla azienda, non più risolvere il contratto per inadempimento (come poteva avvenire nei contratti precedenti di Pomigliano e Mirafiori⁸²), bensì affrancarsi dagli obblighi contrattuali in materia di contributi sindacali e permessi retribuiti/aggiuntivi previsti dal contratto collettivo.

Alcuni autori hanno identificato in questa struttura sanzionatoria lo schema civilistico della promessa del fatto di un terzo⁸³ ex art. 1381 cod.

⁷⁷ V. A. Maresca, *Il ccnl dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, p. 739, sui doveri di buona fede e correttezza, seppur se in riferimento alle clausole di esigibilità del P.I. 2013.

⁷⁸ In tal senso, R. De Luca Tamajo, *op. cit.*, p. 809.

⁷⁹ Così, P. Chieco, *Accordi Fiat...*, *cit.*, p. 6.

⁸⁰ Critico F. Scarpelli, *op. cit.*, p. 524, si interroga sulla difficoltà di misurare l'entità della violazione; in senso analogo A. Riccio, *Clausola di responsabilità ...*, *cit.*, p. 123.

⁸¹ V. ancora, P. Chieco, *ibidem*, p. 6; v. altresì, G. Proia, *Clausole di responsabilità...cit.*, p. 555, che giustifica la drastica sanzione risolutiva dell'intero accordo -dapprima prevista nei contratti di Pomigliano e Mirafiori - sulla base di tale significatività dell'inadempimento - escludendo che una violazione così importante possa avere come conseguenza la sospensione dei permessi sindacali; in senso analogo, v. F. Carinci, *op. cit.* p. 14.

⁸² Cfr. la prima parte della clausola 13 del contratto di Pomigliano e la prima parte della clausola 1 del contratto di Mirafiori, dove letteralmente è previsto che sia i comportamenti imputabili alle Ooss., sia quelli individuali o collettivi dei lavoratori "*libera[no] l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo nonché da quelli contrattuali in materia di contributi sindacali, permessi sindacali...*"

⁸³ Si esprime in tal senso P. Chieco, *op. ult. Cit.*, p. 7.

civ.; altra dottrina configura l'impegno delle organizzazioni sindacali quale *sottoposizione del diritto ai permessi e ai contributi a una condizione risolutiva rappresentata dall'avverarsi dei comportamenti stigmatizzati nella clausola*⁸⁴; altri autori ancora, la assimilano a una condizione sospensiva⁸⁵.

Quel che emerge con nitore è *la differenziazione formale e sostanziale dei soggetti e dei comportamenti*⁸⁶ che cagiona tuttavia la applicazione delle medesime sanzioni collettive previste nella prima parte.

In linea generale, dunque, e *a fortiori* dopo la espunzione di quella clausola risolutiva espressa⁸⁷ presente nei precedenti accordi di Pomigliano e Mirafiori (eliminazione che si riverbera nella seconda parte della clausola), viene riconosciuta la validità di fondo di questa seconda parte della clausola che sancisce la responsabilità delle stesse Oo.Ss. e/o Rsa firmatarie (della prima parte) per i comportamenti illegittimi (o comunque incompatibili con le finalità prefissatesi dalle parti a livello contrattuale) posti in essere da un singolo o da un gruppo⁸⁸.

Le organizzazioni sindacali che hanno accettato e ratificato l'accordo⁸⁹, a livello interconfederale e nazionale, hanno comunque scelto di assumersi la responsabilità anche per le violazioni dei lavoratori iscritti o meno e ciò, prescindendo da ogni valutazione sul merito di tale opzione, resta un fatto legittimo non discutibile⁹⁰.

L'effetto paradossale posto in luce da acuta dottrina⁹¹, va rinvenuto nella ininfluenza di questa disposizione verso associazioni sindacali non

⁸⁴ Così R. De Luca Tamajo, *I quattro accordi...*, cit., p. 119, poiché nella seconda parte della clausola 12 come nella condizione risolutiva di diritto privato, *al verificarsi di eventi futuri, incerti ed in ultima analisi indipendenti dal volere delle parti... perdono efficacia le pattuizioni concernenti i diritti in questione.*

⁸⁵ In questo senso, A. Maresca, Intervento al Convegno presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Sapienza di Roma, 29 novembre 2011, *La regolazione del conflitto. Le prospettive in Italia e le esperienze in ambito comunitario.*

⁸⁶ Così, P. Chieco, *Accordi Fiat...*, cit., p. 6.

⁸⁷ V. F. Carinci, *Se quarant'anni...*, cit., p. 21, che definisce la clausola risolutiva espressa *un deterrente del tutto paralizzante*; M. Miscione, *Le relazioni sindacali dopo gli accordi di Pomigliano e Mirafiori*, in *Lav giur.*, 2011, 4, p. 338 che rileva la nullità delle clausole di responsabilità (versione Pomigliano/Mirafiori) argomentando che *una condizione risolutiva potrebbe far cadere l'intero contratto e non solo le parti favorevoli all'una o all'altra parte* richiamando a sostegno giurisprudenza di legittimità (Cass. 22 novembre 2010, n. 23614, *Mass. giust. civ.* 2010, 11, p. 1490.)

⁸⁸ In tal senso F. Carinci, *ibidem*, p. 20; v. anche L. Mariucci, *Back to the future....*, cit. p. 246, che ne prospetta la scarsa praticabilità o elevata improbabilità d'utilizzo.

⁸⁹ In tal senso, M. Miscione, *ibidem*, p. 348.

⁹⁰ Dello stesso avviso, L. Mariucci, *Prime note sul caso Fiat....*, cit., p. 323.

⁹¹ Si esprime così F. Scarpelli, *Pomigliano...*, cit., p. 524.

firmatarie (quale ad esempio, la Fiom) che potrebbero promuovere una azione collettiva facendo ricadere gli effetti sanzionatori sulle organizzazioni sindacali stipulanti.

In conclusione, alle organizzazioni sindacali è richiesto un impegno oneroso in cambio del quale si offre il mantenimento degli stabilimenti *in loco*⁹²: non c'è violazione del diritto di sciopero, bensì un *autolimitazione concordata in vista di un obiettivo comune*⁹³.

4. Il rapporto tra le clausole di responsabilità e le clausole integrative (di inscindibilità)

Le clausole integrative del contratto individuale di lavoro, che succedono in sequenza la clausola di responsabilità negli accordi di Pomigliano e Mirafiori⁹⁴, vengono riproposte nel Ccsl Fiat sotto la diversa titolazione "*Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*" nella clausola 9, di identico contenuto e mutata collocazione.

Con tale disposizione "*le parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerare correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole*".

Suscita più d'una perplessità il primo alinea della disposizione che sembra evocare quella teoria della incorporazione del contratto collettivo

⁹² Cfr. T. Treu, *Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, in www.bollettinoadapt.it, 18 settembre 2012, che assimila gli accordi Fiat ai *concession bargaining* di matrice statunitense, nei quali a causa delle difficoltà aziendali, è inevitabile per i sindacati accettare accordi concessivi, cioè peggiorativi rispetto alle condizioni preesistenti. I *concession bargaining* si differenziano dagli accordi in deroga che implicano la divergenza delle intese aziendali rispetto a fonti nazionali o comunque sovraordinate.

⁹³ Vd. in tal senso T. Treu, *L'accordo di Pomigliano e gli sviluppi futuri*, in *Contratti e contrattazione collettiva*, 2010, p. 1.

⁹⁴ V. clausola 14, Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010; clausola 2, Accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010.

nel contratto individuale, respinta unanimemente da giurisprudenza e dottrina⁹⁵.

Secondo la formulazione letterale del testo, tutte le clausole del contratto collettivo, quindi anche quelle relative alla parte obbligatoria (normalmente vincolante solo per le Oo.Ss. firmatarie), vengono traslate nel contratto individuale, trasferendo dunque il complesso delle obbligazioni contrattuali (comprese le clausole di tregua/esigibilità) *dal piano della responsabilità contrattuale intersindacale a quello della responsabilità disciplinare*⁹⁶.

Ciò ha acceso un vivo dibattito in ordine alla potenziale equiparazione dell'esercizio del diritto di sciopero ad un inadempimento contrattuale perseguibile disciplinarmente sino al licenziamento⁹⁷, complice la stretta sequenza clausole di responsabilità - clausole integrative, presente negli accordi di Pomigliano e Mirafiori.

Il risultato di tale innesto, potrebbe consentire all'azienda di usare il proprio potere disciplinare per sanzionare un lavoratore che avesse, a titolo esemplificativo, aderito ad uno sciopero illegittimo proclamato dalle Oo.Ss. firmatarie, stante l'inclusione della clausola di responsabilità nel proprio patrimonio contrattuale individuale.

Tale interpretazione, avallata da una parte della dottrina⁹⁸ che propende per una titolarità collettiva (o doppia) del diritto di sciopero, considera le clausole di tregua efficaci e vincolanti⁹⁹ anche per i singoli lavoratori e non esclude che la violazione oggetto della presente

⁹⁵ V. per tutti A. Maresca, *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1983, p. 685.

⁹⁶ V. E. M. Mastinu, *La regolamentazione contrattuale...*, *cit.*, p. 401.

⁹⁷ . in tal senso M. Roccella, *Dalla scala mobile...*, *cit.*, p. 429, secondo il quale con tale meccanismo, si sacrificerebbero *sull'altare del mercato e della competizione globale le ragioni di un diritto fondamentale*; in senso analogo, tra gli altri, L. Mariucci, *Note su un accordo singolare*, in *www.lavoce.info*, 21 giugno 2010; V. Bavaro, *Contrattazione collettiva...*, *cit.*, pp. 337 ss.; Z. Grandi, *Le relazioni...*, *cit.*, p. 376.

⁹⁸ P. Ichino, *Appunti di un giurista...*, *cit.*; M. Tiraboschi, *L'accordo Fiat...*, *cit.*, pp. 14 ss.; R. Del Punta, *Note su Pomigliano...*, *cit.*, pp. 505 ss.; G. Pino, *Uno studio...*, *cit.*, p. 55, che se da un lato riconosce l'impossibilità attuale di far valere un diverso sistema di responsabilità coinvolgente i singoli lavoratori, dall'altro ne auspica l'applicabilità in futuro, pur limitandosi ad ammettere l'eventualità di sanzioni di tipo retributivo.

⁹⁹ V. M. Magnani, *Gli effetti dell'accordo...*, *cit.*, p. 17, che non esclude la possibilità di attribuire una valenza normativa ad una potenziale clausola di tregua, lasciando illeso il dettato costituzionale dell'art. 40 Cost. e richiama a proprio sostegno risalente giurisprudenza di legittimità: Cass. 10 febbraio 1971, n. 357, in *Foro it.*, 1971, pp. 887 ss..

disposizione possa consistere nella adesione di un singolo ad uno sciopero illegittimo¹⁰⁰.

La tesi minoritaria suesposta è stata duramente criticata poiché - affermatasi da tempo come prevalente la teoria della titolarità individuale ad esercizio collettivo del diritto di sciopero¹⁰¹ - è da ritenersi invalido qualsiasi atto che comporti la dismissione anche temporanea o parziale del diritto di sciopero¹⁰².

Questo tentativo di attrarre l'obbligo di tregua nella parte normativa del contratto collettivo¹⁰³ viene invece sconfessato esplicitamente dalla dizione letterale dell' Accordo del 10 gennaio 2014 (di seguito:T.U. 2014), in cui è ribadita l'efficacia solo obbligatoria delle clausole di tregua (oltreché sanzionatorie¹⁰⁴) pattuite nei contratti collettivi aziendali¹⁰⁵.

Invero, nella clausola 9 del Ccsl Fiat la nuova denominazione e la diversa collocazione, lasciano intendere che le parti in tal modo abbiano voluto prender le distanze oltre che dalla clausola di responsabilità anche da un'interpretazione estensiva della stessa, al punto che, attenta dottrina¹⁰⁶, già all'indomani del primo contratto siglato a Pomigliano¹⁰⁷, si perita di precisare che *questo coinvolgimento del singolo nell'impegno assunto dal sindacato forse era nell'intendimento originario sotteso al punto 15,* ma che tale clausola in realtà mira a sanzionare solo

¹⁰⁰ V. P. Ichino, *Appunti sull'accordo proposto dalla Fiat per lo stabilimento di Pomigliano*, in www.pietroichino.it, 15 giugno 2010, che sottolinea anche come la *pretesa inefficacia della clausola di tregua nei confronti dei singoli lavoratori priverebbe i lavoratori stessi e il sindacato che li rappresenta della principale moneta di scambio di cui essi dispongono al tavolo delle trattative*; contra, L. Mariucci, *Botta e risposta con L.Mariucci sulla clausola di tregua*, in www.pietroichino.it, 27 giugno 2010, che fonda la tesi della inopponibilità della clausola di tregua ai singoli lavoratori sull'art. 39 Cost., ancor prima che sull'art. 40 Cost..

¹⁰¹ V. V. Simi, *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1956.

¹⁰² V. E. M. Mastinu, *La regolamentazione...*, cit., p. 403.

¹⁰³ Si esprime così, L. Valente, *Rappresentanza sindacale: l'accordo tra le parti sociali*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, n. 8, p. 461.

¹⁰⁴ V. T.U. 2014, parte quarta, secondo cui le clausole sanzionatorie degli obblighi di raffreddamento o tregua, previste nella contrattazione aziendale, saranno vincolanti per "le Oo.Ss. espressioni delle confederazioni firmatarie dell' Accordo Interconfederale 2014 o per le Oo.Ss. che ad esso abbiano formalmente aderito e non per i singoli lavoratori".

¹⁰⁵ V. V. Angiolini, www.cgil.it, *Parere, Testo Unico sulla Rappresentanza, convenuto da Confindustria-Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014*, che esclude profili di incostituzionalità in merito alla disciplina pattizia del citato T.U. 2014.

¹⁰⁶ V. R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano ...*, cit., p. 810.

¹⁰⁷ Ci si riferisce al contratto collettivo aziendale del 15 giugno 2010.

*comportamenti individuali ostruzionistici o di inadempimento non "coperti" da sciopero*¹⁰⁸.

Potrebbe tornare utile altresì, leggere la seconda parte della clausola 14 Ccsl Fiat, attraverso le lenti degli artt. 1367-8 cod. civ., al fine di escludere che la "violazione del singolo lavoratore" menzionata nel punto 9, possa corrispondere ad uno sciopero contro l'accordo: non v'è dubbio difatti che, per tali "comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori..", rispondano le Oo.Ss. firmatarie e le Rsa, ai sensi del secondo alinea del punto 12 Ccsl Fiat¹⁰⁹.

La maggior parte degli Autori¹¹⁰ conviene dunque sugli effetti deterrenti di tale clausola, mentre respinge una diversa interpretazione del punto 9, includente una riconduzione dell'esercizio di sciopero nell'ambito delle infrazioni disciplinari¹¹¹.

In ogni caso, l'incorporazione contestata condurrebbe ad un risultato superfluo quando non addirittura controproducente per l'azienda: inutile, poiché è ovvio che un contratto collettivo (aziendale) integri un rapporto individuale di lavoro¹¹² (e dunque, qualora si violi una norma del contratto si incorre per ciò solo in una responsabilità disciplinare sanzionabile secondo il principio di proporzionalità¹¹³); svantaggioso per l'impresa, dal momento che l'immutabilità della regolamentazione incorporata nel contratto individuale, può essere modificata in futuro solo con il consenso dei singoli lavoratori¹¹⁴.

In conclusione la struttura della clausola 9, sia qualora si rinvenga nell'oggetto un inadempimento inesatto o parziale della prestazione lavorativa¹¹⁵, sia quando la violazione menzionata si limiti ad individuare

¹⁰⁸ V. altresì, L. Nogler, *La titolarità congiunta...*, cit., pp. 16-17, che chiosa sull'espressione "non coperti da sciopero" preferendole "non coperti dall'art. 40 Cost". L'Autore al termine del suo approfondito saggio, prospetta una scarsa utilità della clausola di inscindibilità.

¹⁰⁹ V. E.M. Mastinu, *La regolamentazione...*, cit., p. 402; R. Del Punta, *Note su Pomigliano...*, cit., p. 514; A. Riccio, *Clausola di responsabilità...*, cit., p. 132.

¹¹⁰ Tra i tanti M. Roccella, *Dalla scala mobile...*, cit., pp. 428 ss.; F. Carinci, *Se quarant'anni...*, cit., p. 22; P. Tosi, *Lo shock di Pomigliano...*, cit., p. 1094.

¹¹¹ Di questo avviso anche F. Liso, *Appunti su alcuni profili...*, cit., p. 340, che ammette tuttavia una possibile convivenza della titolarità individuale del diritto di sciopero con una disciplina negoziale a livello collettivo.

¹¹² Si esprime così V. Bavaro, *Contrattazione collettiva...*, cit., p. 346.

¹¹³ V. ancora V. Bavaro, *Rassegna giuridico-sindacale...*, cit., p. 323.

¹¹⁴ Così R. Pessi, *La contrattazione in deroga...*, cit., p. 1127; dello stesso avviso, F. Liso, *ibidem*, p. 338.

¹¹⁵ V. M. Magnani, *Gli effetti dell'accordo...*, cit., p. 17; *contra*, V. Bavaro, *Rassegna giuridico...*, cit., pp. 313 ss..

quei comportamenti ostruzionistici del lavoratore sul piano individuale¹¹⁶, non sembra inquadrabile nel tradizionale schema delle clausole di tregua (e meno che mai in una illegittima riduzione dell'esercizio del diritto di sciopero¹¹⁷).

Secondo un insegnamento classico¹¹⁸ le clausole di tregua dovrebbero palesare l'intenzione di limitare il diritto di sciopero in modo esplicito, mentre la formulazione della clausola 9 Ccsl Fiat è vaga e generica; di conseguenza non può essere riferita al diritto di sciopero anche in base alla sua interpretazione letterale¹¹⁹.

Tantomeno è possibile ricondurre la disposizione in commento, laddove se ne voglia riconoscere la genesi, ad una clausola di esigibilità del contratto, dal momento che - oltre il diverso oggetto- quest'ultima ha per destinatari diretti gli agenti sindacali e non i singoli lavoratori (se non di riflesso).

Non sono mancate invece le critiche di chi ha ravvisato in tale disposizione una chiara elusione dei requisiti minimi del procedimento disciplinare, giacché *far riferimento non all'elenco delle infrazioni così come è, ma come sarebbe se ricomprendesse tutte quelle relative a violazioni delle clausole dell'accordo* stride con i noti principi di certezza delle trasgressioni e proporzionalità delle sanzioni¹²⁰.

Meno diffidenti altri Autori che ravvisano nella formula contrattuale ("*infrazione disciplinare di cui agli elenchi secondo gradualità degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari*") un semplice rinvio, sebbene *contorto*, a quanto stabilito nel codice disciplinare e, allo stesso modo, considerano l'asserzione conclusiva del punto 9 - che preclude al soggetto inadempiente "*l'efficacia delle altre clausole*" - un monito vago e minaccioso, ma difficilmente attuabile, poiché una sanzione ulteriore si cumulerebbe con quella disciplinare ordinaria¹²¹.

¹¹⁶ V. R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano...cit.*, p. 810.

¹¹⁷ Trae queste condivisibili conclusioni, P. Chieco, *Accordi Fiat... cit.*, p. 8, che ribadisce una "normalità" della clausola integrativa, richiamando le clausole di inscindibilità delle disposizioni contrattuali contenute in genere nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

¹¹⁸ V.G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2006, p. 148; in giur., v. Cass. 16 febbraio 1998, n. 1600, in *Not. giur. lav.*, 1998, p. 267.

¹¹⁹ V. in tal senso F. Liso, *Appunti su alcuni... cit.*, pp. 338 ss..

¹²⁰ Così si esprime F. Carinci, *Se quarant'anni... cit.*, p. 22; in senso analogo, v. Z. Grandi, *Le relazioni industriali dopo Mirafiori e Pomigliano... cit.*, p. 378.

¹²¹ Così V. P. Chieco, *Accordi Fiat... cit.*, p. 10.

5. Clausole di tregua o clausole di esigibilità? Nuove soluzioni ad antiche questioni

Volendo tratteggiare una sintesi conclusiva dalla analisi delle clausole di responsabilità Fiat, sembra evincersi una nozione di esigibilità del contratto distante dal generico impegno a non scioperare previsto nelle tipiche clausole di pace sindacali.

L'esigibilità dunque nei contratti Fiat, rappresenta un *quid pluris* anche rispetto alla mera esecuzione di un contratto, qualcosa che tenta di garantire una reciproca soddisfazione degli oneri assunti con la stipula e che rifugge da arbitrari sommovimenti della regola del *rebus sic stantibus*¹²² nella sua accezione più lata.

Giova sottolineare la presenza del termine "esigibilità" anche nella premessa dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011¹²³; come parimenti la stessa *formula imaginifica*¹²⁴ ricorre nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013¹²⁵; infine, nel recente Testo Unico sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014¹²⁶ il concetto di esigibilità, più volte richiamato, è sostenuto da un apparato sanzionatorio e compositivo (da realizzare ad opera dei futuri contratti collettivi nazionali e aziendali), che ne lascia presagire una più realistica solidità¹²⁷.

Per le ragioni suesposte dunque, le clausole di responsabilità/esigibilità meriterebbero un diverso inquadramento rispetto a quelle clausole di tregua *dagli effetti sbiaditi, che erano contenute in*

¹²² V. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, cit., p. 96.

¹²³ Nell' A.I. 2011, si sottolinea l'essenzialità di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali finalizzato a garantire "affidabilità e rispetto delle regole stabilite" nell'ambito della contrattazione collettiva, ma la mancata previsione di una sanzione esplicita in ipotesi di caso di violazione, rende la clausola 6, poco più che un blando avvertimento per le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie.

¹²⁴ La definisce così A. Maresca, *Il ccnl dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, p. 739.

¹²⁵ V. A. Viscomi, *Prime note sul Protocollo 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.* 2013, I, p. 772, che sottolinea la terminologia usata nel P.I. 2013, a proposito di esigibilità degli impegni assunti dalle parti volte a non promuovere iniziative "di contrasto" e non "in contrasto" rispetto agli accordi definiti.

¹²⁶ Con il T.U. 2014, sottoscritto da Cgil, Cisl UIL cui hanno aderito successivamente Cisl, Ugl e Confasal, le parti hanno definito le regole per la rappresentanza sindacale, la procedura della negoziazione e la gestione della contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

¹²⁷ V. ancora A. Maresca, *Il ccnl dopo il Protocollo ...*, cit., p. 739, per il quale il concetto di esigibilità nel P.I. 2013, (ergo nel T.U. 2014), richiama quella distinzione privatistica tra esercizio e realizzazione del diritto, secondo cui la posizione convenzionale dell'avente diritto diverge da quella sostanziale del fruitore del diritto in grado di vedere soddisfatto il proprio interesse mezzo la realizzazione dell'accordo.

passato nella contrattazione di livello interconfederale¹²⁸ delle quali conservano solo una fievole similitudine.

Forse l'angolo visuale dal quale partire, dovrebbe porsi al di là di una titolarità esclusivamente individuale del diritto di sciopero¹²⁹ al fine di ottenere, attraverso le clausole di esigibilità, ciò che le vetuste clausole di tregua non sono riuscite a conseguire: *la tenuta sul piano delle relazioni industriali di quanto pattuito con il contratto collettivo, che non può più limitarsi a chiudere il conflitto in atto ma deve offrire garanzie e stabilità in ordine al futuro svolgimento delle relazioni industriali stesse*¹³⁰.

Un breve cenno va rivolto infine al meccanismo di composizione delle questioni inerenti l'applicazione delle clausole del contratto collettivo previsto negli accordi Fiat¹³¹, arricchito nell'ultima versione del Ccsl Fiat, dai punti 14 e 15 ("*Raffreddamento delle controversie collettive*¹³²" e "*Conciliazione e arbitrato delle controversie individuali*").

Va precisato tuttavia, come, in assenza di componimento della controversia da parte della Commissione, l'Azienda applicherà quanto stabilito nella clausola di responsabilità, *in una prospettiva più sanzionatoria che conciliativa*¹³³.

Appare del tutto residuale poi, nel sistema Fiat, il ricorso all'istituto dell'arbitrato che non oltrepassa i limiti di una generica possibilità, timidamente menzionata nell'ultima parte della clausola 14 Ccsl¹³⁴.

Maggiormente definito invece, appare l'attuale sistema di risoluzione delle controversie collettive presente nell'Accordo del 10 gennaio 2014¹³⁵,

¹²⁸ Si esprime così, L. Corazza, *Il nuovo conflitto collettivo...*, cit., p. 59.

¹²⁹ Questo è l'auspicio che proviene da più autori, fra i quali G. Pino, *Uno studio...*, cit., pp. 25 ss.; L. Nogler, *La titolarità congiunta...*, cit.; L. Corazza, *Il conflitto ...*, cit.

¹³⁰ V. L. Corazza, *ibidem*, p. 87 secondo cui quella azione diretta di contrasto agli impegni assunti difficilmente potrà arrestarsi in un ambito di contrattazione separata, poiché lo sciopero può essere sempre proclamato da quel sindacato che non ha firmato l'accordo (es. Fiom); e ciò, anche laddove il sindacato stipulante reputi la piena l'esigibilità del contratto uno strumento di accrescimento del proprio potere contrattuale.

¹³¹ V. sul punto, L. Corazza, *Il nuovo conflitto...*, cit., p. 176, che precisa come al punto 16 dell'accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010 e, con identica formulazione negli accordi di Mirafiori del 23 dicembre 2010; di Pomigliano del 29 dicembre 2010 e nella premessa del Ccsl Fiat. fosse prevista solo l'operatività della Commissione paritetica di conciliazione "*sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Oo.Ss. firmatarie del presente contratto collettivo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze...*".

¹³² Va rimarcata la clausola di tregua prevista nel punto 14: "*durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette*".

¹³³ Cfr. L. Corazza, *ibidem*, p. 176.

¹³⁴ V. in tal senso, L. Corazza, *ibidem*, p. 178; dello stesso autore, *Clausole di responsabilità...*, cit., p. 124.

che disciplina in regime transitorio, il deferimento delle controversie ad un organismo terzo (collegio arbitrale) con funzioni decisorie.

¹³⁵ Cfr. T.U. 2014, parte quarta, "*Clausole transitorie e finali*", secondo cui "*eventuali comportamenti non conformi agli accordi saranno presi in esame per l'adozione di misure da applicarsi nei confronti delle OoS e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti*".

Silvia Magnifico, 2014
Università degli studi di Roma "Sapienza"
silviamagnifico@libero.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>

