

# LUISS



Libera Università Internazionale degli Studi Sociali

Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro

## Le relazioni industriali: il caso Whirlpool

Relatore:

Chiar.mo Prof. Raffaele Fabozzi

Correlatore:

Chiar.mo Prof. Antonio Dimitri Zumbo

Candidato:

Elena Sofia Misso

Matricola n. 155243

Anno Accademico 2022/2023

# Indice

|  |            |
|--|------------|
| <b><u>Introduzione</u></b>   | <b>4</b>   |
| <br>   |            |
| <b><u>Capitolo 1</u></b>   |            |
| <b><u>Storia e teoria delle relazioni industriali</u></b>                          | <b>7</b>   |
| <br>   |            |
| 1. Brevi cenni storici   | 7          |
| 2. La nascita dello studio delle relazioni industriali nel contesto internazionale | 20         |
| 3. Lo studio delle relazioni industriali in Italia                                 | 24         |
| <br>   |            |
| <b><u>Capitolo 2</u></b>   |            |
| <b><u>I soggetti delle relazioni industriali</u></b>                               | <b>35</b>  |
| <br>   |            |
| 1. L'articolo 39 della Costituzione  | 35         |
| 2. Il sindacato  | 46         |
| 3. Le organizzazioni datoriali   | 62         |
| 4. La contrattazione collettiva  | 69         |
| <br>   |            |
| <b><u>Capitolo 3</u></b>   |            |
| <b><u>Gli strumenti delle relazioni industriali</u></b>                            | <b>76</b>  |
| <br>   |            |
| 1. Il contratto collettivo   | 76         |
| 2. Il conflitto di lavoro  | 92         |
| 3. Lo sciopero   | 98         |
| 4. La serrata  | 105        |
| <br>   |            |
| <b><u>Capitolo 4</u></b>   |            |
| <b><u>Il caso Whirlpool</u></b>  | <b>111</b> |

|   |                   |
|---|-------------------|
| <b>1. La ricostruzione del caso Whirlpool</b>   | <b>111</b>        |
| 1.1. I fatti antecedenti alla vertenza          | 111               |
| 1.2. La vertenza Whirlpool                      | 123               |
| 1.3. Il procedimento per condotta antisindacale | 140               |
| 1.4. Gli ultimi anni di vertenza                | 145               |
| <b>2. Considerazioni sul caso</b>               | <b>151</b>        |
| <br>  |                   |
| <b><u>Riflessioni conclusive</u></b>            | <b><u>157</u></b> |
| <br>  |                   |
| <b><u>Bibliografia</u></b>                      | <b><u>164</u></b> |
| <br>  |                   |
| <b><u>Sitografia</u></b>                        | <b><u>167</u></b> |

## Introduzione

Si assiste, oggi, e sempre con maggiore frequenza, a significative crisi di impresa, riorganizzazioni aziendali e delocalizzazioni da parte di società nazionali e multinazionali, che operano nel nostro Paese, producendo distorsivi effetti sull'economia, in generale e sui livelli occupazionali, in particolare. In tale contesto, assumono un ruolo determinante le relazioni industriali, quale utile strumento per mitigare l'impatto che tali fenomeni possono ingenerare sul rapporto di lavoro.

La presente trattazione si prefigge lo scopo di condurre, attraverso l'analisi di un caso concreto, la vertenza Whirlpool, un'attenta disamina dei fattori che possono caratterizzare e condizionare l'andamento delle relazioni industriali.

In particolare, si andranno a ripercorrere le modalità ed i contenuti, teorici e pratici, che le stesse possono di fatto assumere ed esprimere, prendendo avvio dalla nascita del sindacalismo fino ad arrivare alla ricostruzione ed all'analisi del caso Whirlpool Napoli, conclusosi con la chiusura dello stabilimento produttivo di via Argine, 310.

Si ripercorreranno, sia pur per grandi linee, quelle che sono le origini, in Europa e in Italia, del sindacalismo e degli studi delle relazioni industriali, materia caratterizzata da forte multidisciplinarietà, che guarda al rapporto di lavoro, non solo dal punto di vista giuridico, ma anche da quello storico, sociologico ed economico.

Si procederà, inoltre, all'analisi dei soggetti che alla contrattazione collettiva prendono parte e che dialogano tra loro per realizzare un continuo e costante confronto, nell'intento di contemperare e bilanciare i rispettivi interessi. Nello specifico, si dirà dei sindacati, quali rappresentanti dei lavoratori ed in quanto tali, portatori di un interesse collettivo, nonché delle

organizzazioni di parte datoriale, che si formano proprio in risposta all'affermarsi dei primi, dando luogo alla nascita dell'associazionismo datoriale.

Si passerà, così, alla disamina dei principali strumenti delle relazioni industriali, con particolare riferimento al contratto collettivo, che regola e contempera i diversi interessi di cui le parti sono portatrici, caratterizzando, altresì, la regolazione del rapporto di lavoro, per finire con un approfondimento sul conflitto di lavoro, nonché sugli strumenti di lotta, riconosciuti ai sindacati ed alle organizzazioni datoriali, tra cui i principali: sciopero e serrata.

La seconda parte della trattazione, è costituita dall'analisi del caso, che ha portato al licenziamento di 340 lavoratori e lavoratrici dello stabilimento Whirlpool di via Argine, 310, Napoli, sito storicamente dedito alla produzione di lavatrici di alta gamma. Si dà, dunque, conto di una delle più complesse ed amare vertenze sindacali degli ultimi tempi, i cui effetti non sono ancora del tutto definiti, in quanto subordinati alla riuscita di una futura ed effettiva reindustrializzazione del sito, per la quale si attendono, ad oggi, manifestazioni di interesse da parte del mondo imprenditoriale.

Per la ricostruzione del caso, ci si è avvalsi, principalmente, delle numerose interviste rilasciate, a vario titolo, dalle parti sociali, che hanno partecipato al tavolo di crisi istituito presso il Ministero dello Sviluppo economico, nonché dei comunicati stampa ufficiali e degli innumerevoli articoli pubblicati, nel corso di questa lunga vertenza, dalle principali testate giornalistiche.

Della ricostruzione del caso, della disamina degli accordi e degli effetti prodotti dalla vertenza, si discorrerà, più approfonditamente, nel corso del quarto capitolo, dove si affronteranno, nel paragrafo dedicato alle considerazioni sul caso, importanti dilemmi aziendali e sociali, spaziando dall'ambito imprenditoriale a quello dei lavoratori, dal ruolo dei sindacati

all'intervento delle istituzioni, cui seguiranno alcune personali riflessioni conclusive.

# Capitolo 1

## Storia e teoria delle relazioni industriali

### 1. Brevi cenni storici

Una trattazione completa ed esauriente sulle relazioni industriali non può prescindere dalla nascita della contrattazione e dagli eventi storici che hanno portato in auge l'esigenza di addivenire ad una legislazione completa del rapporto di lavoro, in generale e del diritto sindacale, in particolare, nonché dalla necessità, avvertita dai lavoratori in maniera sempre più pregnante nel tempo, di imporsi come controparte nel dialogo tra i due soggetti tipici del rapporto di lavoro: “*prestatore*” e “*datore di lavoro*”.

“*Il diritto sindacale, infatti, è stato definito da un autorevole insegnamento un «diritto senza norme»*”<sup>1</sup> e questa affermazione rispecchia perfettamente la genesi e l'evoluzione del sindacalismo, che, tendenzialmente, coincide con la nascita e l'affermazione del diritto del lavoro moderno.

Il primo aspetto da analizzare è, sicuramente, il mutamento che la Rivoluzione industriale<sup>2</sup> ha comportato nel modo di atteggiarsi del rapporto di lavoro, qualificandosi quale vero e proprio *incipit* del “rapporto” in senso stretto.

---

<sup>1</sup> Cit. M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2012.

<sup>2</sup> Con il termine di *rivoluzione industriale* si intende quel complesso fenomeno che segnò il passaggio dall'industria domestica o da quella a domicilio, all'era della grande industria. Contrariamente a quanto si possa credere, essa non è sinonimo di ingresso della macchina nel sistema produttivo, quanto e piuttosto, della separazione tra i due fattori principali della produzione: *capitale e lavoro*. La caratteristica fondamentale va ricercata, principalmente, nello scambio del prodotto e nella divisione del lavoro, la cui evoluzione passa attraverso quattro stadi: *industria domestica, industria a domicilio, manifattura, grande industria*. Cit. (con modifiche) F. ASSANTE, *Storia dei movimenti sindacali*, Napoli, 1982.

Di fatto, prima dell'avvento delle "macchine" nel mondo del lavoro, l'economia era prevalentemente agricola ed il rapporto lavorativo, che risultava legato alla coltivazione della terra, si instaurava tra familiari, favorendo la nascita di società parentali, in cui tutti i membri risultavano interrelati ed interconnessi, in funzione del lavoro agricolo.

In un contesto di questo tipo, l'esigenza di avere una normativa completa che salvaguardasse i diritti dei lavoratori non era in alcun modo avvertita, allo stesso modo non si poneva l'esigenza di uno strumento previdenziale ed assistenziale per il lavoratore, in quanto detta esigenza veniva gestita e soddisfatta all'interno della medesima organizzazione familiare.

Tuttavia, quando la società parentale viene soppiantata da quella nucleare, il datore di lavoro non è più un membro della famiglia, ma un soggetto estraneo al nucleo stesso e si avverte, a questo punto, l'esigenza di una sempre maggiore protezione nel rapporto di lavoro.

Detta esigenza aumenta in maniera preponderante con l'avvento delle fabbriche, che generano, conseguentemente, un massiccio esodo dalle campagne verso i centri urbani, instaurando, di fatto, una nuova modalità di lavoro, che rompe tutti gli equilibri e gli schemi precedenti.

Volgendo lo sguardo ad un contesto più ampio, quale quello europeo, si può notare come la situazione assumesse connotazioni e sviluppi diversificati.

*“La diffusione delle innovazioni tecniche, l'aumento degli investimenti e degli scambi commerciali fra i paesi europei lasciavano presupporre che i benefici dello sviluppo si sarebbero diffusi in tutto il continente. Ciò si verificò per alcuni paesi più rapidamente, per altri più lentamente, in base al numero e al peso degli ostacoli da rimuovere”<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Cit. F. BALLETTA, *Storia economica. Secoli XVII-XX*, Napoli, 1991.

L'Inghilterra fu, in assoluto, tra i primi paesi europei a vivere quest'evoluzione, realizzando la prima forma di cooperazione ed unione dei lavoratori, attraverso le cosiddette *trade unions*, ossia associazioni di mestieri che compresero, ben presto, la necessità di difendere la qualificazione professionale acquisita attraverso l'apprendistato, vigilare sulla stretta regolamentazione di quest'ultimo e precludere l'entrata indiscriminata di nuovi lavoratori, consapevoli del fatto che, a mente della nota legge della domanda e dell'offerta di mercato, secondo cui il prezzo di una merce è tanto più elevato quanto più ridotta è la sua disponibilità, l'eccedenza avrebbe determinato il deprezzamento dei salari<sup>4</sup>.

Con il passaggio del rapporto di lavoro dall'apprendista, che lavora presso la bottega ed impara il mestiere, al lavoro in fabbrica come operaio, si evidenzia come, in un primo momento, la disciplina del rapporto di lavoro non mutò, e si proseguiva con l'applicazione delle regole, da sempre utilizzate, per la determinazione del salario.

In questo contesto, i giudici di pace “*erano incaricati di stabilire le paghe e ciò era stato prescritto da una legge del regno di Elisabetta, con la sanzione data, nel 1563, allo Statute of Labourers and Artificers le cui norme si basavano su quelle degli statuti del lavoro manuale (Statutes of Labourers)*”<sup>5</sup>. Questa situazione, però, non durò a lungo, in quanto si affermò come cardine del sistema economico e lavoristico quello del *laissez faire*, che trovava sempre maggiori consensi, che progredivano, peraltro, di pari passo con lo sviluppo economico e con la sempre maggior diffusione delle macchine, strumenti che, quindi, rompono quello che era il vecchio metodo di produzione, l'artigianato. La strada che porta al legale svolgimento dell'attività delle *trade unions* è molto tortuosa e particolarmente osteggiata.

---

<sup>4</sup> Rif. F. ASSANTE, *Storia dei movimenti sindacali*, Napoli, 1982.

<sup>5</sup> Cit. W. CITRINE, *I sindacati operai in Gran Bretagna*, Londra, 1945.

Difatti, come testimoniato da Citrine Walters<sup>6</sup> “*le associazioni di interessi o combinations, erano rigorosamente vietate, e gravi penalità imposte a chi disobbedisse alla legge. Chiunque facesse un accordo o un contratto con altri allo scopo di ottenere aumenti di paga o un cambiamento nella durata delle ore di lavoro poteva, per semplice ordinanza dei giudici di pace, esser tenuto in carcere per tre mesi*”<sup>7</sup>.

Si evidenzia, altresì, come, anche a seguito delle Combination Laws del 1799 e 1800, permaneva il divieto di associarsi da ambo i lati, difatti, allo stesso modo risultava vietata la costituzione di associazioni od organizzazioni, sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro. Tale situazione non impedì ai lavoratori di organizzarsi clandestinamente per perorare la loro causa, che assumeva, via via, connotazioni maggiormente definite, sfociando in una vera e propria situazione di conflitto sociale, che porterà non solo all’abolizione delle *Combination Laws* nel 1824, ma anche all’approvazione da parte del parlamento di “*un progetto di legge con il quale si dichiarava che l’operaio il quale appartenesse ad un sindacato non commetteva un’azione illegale*”<sup>8</sup>.

Analizzato, seppur brevemente, il movimento che portò alla formazione ed alla legalizzazione dei sindacati in Inghilterra, bisogna volgere lo sguardo al territorio italiano. Infatti, l’Italia conobbe la Rivoluzione industriale in ritardo rispetto al resto d’Europa e, inoltre, la diffusione delle macchine avvenne a macchia di leopardo, interessando, in un primo momento, solo alcune zone del settentrione. I problemi relativi al rapporto di lavoro erano molteplici e complessi, in quanto le persone diventano dipendenti dal salario e quindi dal padrone. I proprietari delle fabbriche si trovavano in una posizione privilegiata e quasi sovrana, difatti il rapporto di lavoro iniziava e

---

<sup>6</sup> Citrine Walters è il Segretario Generale delle *Trade Unions* a partire dal 1926, figura di spicco della lotta che porterà alla legalizzazione dei sindacati.

<sup>7</sup> *Op. cit.* W. CITRINE.

<sup>8</sup> *Op. cit.* W. CITRINE.

finiva ogni giorno ed il padrone era libero di fissare, come meglio credeva, il salario giornaliero e l'orario di lavoro. Al tempo, i due interessi contrapposti erano del tutto divergenti, da una parte il datore di lavoro, che voleva pagare il salario più basso possibile per massimizzare i profitti, dall'altra i lavoratori, che reclamavano, in primo luogo, un salario adeguato alle prestazioni svolte e, in secondo luogo, situazioni igienico-sanitarie appropriate al posto di lavoro.

Tuttavia, è indubbio che, in una situazione del genere, il datore di lavoro avesse la massima libertà di scelta, in quanto la domanda di lavoro risultava nettamente più alta dell'offerta, consentendogli di abbassare il salario a suo piacimento, nella consapevolezza di poter trovare sempre lavoratori disposti a prestare la loro opera, anche a condizioni non consone.

In una situazione di tal genere, in cui l'ordinamento non garantisce alcun tipo di tutela ai lavoratori, questi ultimi si rendono conto che solo un'unione di intenti potrebbe aiutare a migliorare le condizioni lavorative, non solo in riferimento ad un aumento del salario, ma anche e soprattutto mediante una diminuzione delle ore lavorative giornaliere, rendendole proporzionali alla retribuzione percepita.

Le prime posizioni assunte dai lavoratori riguardarono, tendenzialmente, il salario minimo. In particolare, si andava a fissare una somma limite al di sotto della quale i lavoratori non avrebbero dovuto accettare l'offerta di lavoro, avendo come fine ultimo quello di contrastare, o comunque ostacolare fortemente, il datore di lavoro nel reperimento di forza-lavoro a condizioni diverse da quelle dagli stessi stabilite.

Di fondamentale importanza risulta, in tale contesto, la presa di coscienza dei lavoratori, che si rendono conto di essere essenziali ai fini dell'economia della fabbrica, in quanto in loro assenza la stessa non produce, né tantomeno realizza profitti. Ma la creazione di una vera e propria organizzazione dei lavoratori, benché di non semplice ed agevole realizzazione, incominciava a serpeggiare e col tempo si manifesta e

consolida, attraverso un processo lungo e tortuoso, trovando, peraltro, ancora un grosso ostacolo nella constatazione che i lavoratori erano, in fin dei conti, individui che non si conoscevano, animati, talvolta, da uno spirito egoistico ed individualista, che mal si conciliava con l'agire congiuntamente per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita. È in questo clima che si assiste alla nascita del fenomeno del crumiraggio, secondo cui si definisce "crumiro" il lavoratore che non aderisce allo sciopero o che, pur condividendolo, non vi aderisca per altre ragioni, come, ad esempio, la necessità di guadagno a fronte di una situazione di indigenza familiare.

Le prime forme di aggregazione di lavoratori furono le "mutue assicurazioni", fondate sostanzialmente sulla mutualità volontaria, "*che provvedevano ad erogare, con l'accantonamento di contributi da parte di soci (o con l'elargizione di somme da parte di soci filantropi), prestazioni a quanti si fossero trovati in condizioni di bisogno a causa di malattia, infortunio, invalidità e, in alcune ipotesi, vecchiaia e morte (a favore dei superstiti)*"<sup>9</sup>. Queste forme di associazionismo si svilupparono, soprattutto, nel settentrione d'Italia e via via, su tutto il territorio nazionale, senza riscuotere grande fortuna. Va evidenziato, infatti, che detto fenomeno non ebbe una capillare diffusione, sorgendo, pressoché, in concomitanza con il primo sviluppo del movimento sindacale, che lo soppiantò.

Dalla seconda metà del XIX secolo, a fronte di una sempre maggiore crescita del proletariato industriale, venivano fondate le leghe di resistenza, prime rudimentali forme di aggregazione sindacale, sulla scia delle nuove idee politiche e della creazione del Partito dei lavoratori italiani. "*Le leghe erano espressione dei soli lavoratori e avevano un programma politico e rivendicativo che si contrapponeva agli interessi dei datori di lavoro*"<sup>10</sup>. Si iniziava ad utilizzare lo strumento dello sciopero per contrapporsi alle

---

<sup>9</sup> Cit. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018.

<sup>10</sup> Cit. D. MIGLIUCCI, *Storia del lavoro e del sindacato*, Archivio del lavoro.

imposizioni del datore di lavoro, nella ricerca di una migliore condizione lavorativa.

Un ulteriore riferimento storico, da tenere in debita considerazione, è la nascita delle Camere del Lavoro del 1891, che comportò l'insediamento, a livello territoriale, delle organizzazioni sindacali. La funzione principale di questa tipologia di organismi, almeno agli albori, era quella “*di supporto e di informazione dei lavoratori, nonché l'attività (gratuita) di collocamento e di mediazione sul mercato del lavoro*”<sup>11</sup>. Ma con il passare del tempo, dette funzioni iniziarono un processo di mutamento, spostando il *focus* sulla tutela degli interessi generali di tutti i lavoratori e, in aggiunta, iniziarono a sorgere le prime federazioni di mestiere, che riunivano lavoratori della stessa categoria produttiva.

Sicuramente, il tempo aveva portato ad una maggiore consapevolezza della “questione sociale”, così definita da autorevole dottrina, vale a dire della debolezza contrattuale del lavoratore stesso nei confronti del datore di lavoro, in un contesto di sostanziale crisi dell'occupazione e di evidente sproporzione tra domanda e offerta di lavoro.

A testimonianza di quanto detto, può sicuramente considerarsi emblematica la scelta posta in essere dal legislatore, almeno per quanto attiene alla responsabilità penale, di considerare leciti lo sciopero e la serrata, se condotti o realizzati senza violenza o minaccia, nonché di prevedere un capo a tutela dei delitti contro la libertà del lavoro. A ben guardare, però, lo sciopero continuava a costituire un inadempimento contrattuale e, in quanto tale, possibile causa di un licenziamento *ad nutum*.

A questo punto della trattazione, risulta fondamentale sottolineare come “*l'azione sociale, (...), tendeva, però, essenzialmente e di necessità alla stipulazione del contratto collettivo con il quale, originariamente, venivano*

---

<sup>11</sup> *Op. cit.* R. PESSI.

*soltanto determinate le retribuzioni minime che il datore di lavoro si obbligava ad erogare ai suoi dipendenti (contratto di tariffa)”<sup>12</sup>, quindi, i primi prodotti della contrattazione collettiva risultavano ancora molto diversi da quelli che sono oggi i contratti collettivi di lavoro. Inoltre, lo strumento contrattuale in parola, non essendo regolato da norme di legge, rispondeva al diritto comune dei contratti, comportando importanti conseguenze circa l’applicazione dei concordati di tariffa, di fatto, applicabili unicamente ai lavoratori iscritti all’organizzazione sindacale.*

Non bisogna sottovalutare l’importanza che iniziano ad avere le associazioni dei lavoratori, che si impongono sempre più come controparte forte nella contrattazione collettiva, suscitando la necessità anche nei datori di lavoro di associarsi, così da poter trovare forza nell’unione per contrapporsi alle organizzazioni dei lavoratori, evitando in questo modo di dover soccombere, in mancanza di un’efficace unione di intenti. Da ciò scaturiva che, anche sul versante datoriale, qualora il datore di lavoro non avesse voluto sottoscrivere il contratto di tariffa o avesse aderito ad un’organizzazione non firmataria, il contratto non avrebbe prodotto i suoi effetti, proprio in applicazione della disciplina comune dei contratti.

Allo stesso tempo, risulta essenziale comprendere quale potesse essere la portata, in termini di efficacia, dei concordati di tariffa, dal momento che essendo dotati di efficacia obbligatoria, e non anche reale, i diritti dei lavoratori risultavano tutelabili solo attraverso un’azione di risarcimento danni, essendo gli stessi derogabili dal contratto di lavoro individuale.

Parimenti fondamentale per lo sviluppo della materia fu la giurisprudenza del Collegio dei Probiviri, “*istituiti per il settore industriale con la legge 15 giugno 1893, n. 295, che, nell’esercizio delle loro funzioni di equità, vennero a porre le premesse per l’elaborazione della prima nozione di*

---

<sup>12</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

*contratto di lavoro subordinato*”<sup>13</sup>. Quest’organo di giustizia si occupava, esclusivamente, delle controversie che avevano ad oggetto il salario e l’orario di lavoro, allorquando detti elementi fossero stati recepiti dal contratto individuale di lavoro del soggetto. La competenza di questi organi, con il tempo, si ampliò, al punto da risultare fondamentale per l’elaborazione dei “*primi istituti del contratto di lavoro, operando come fonte materiale e costituendo precetti, che, in seguito, saranno recepiti a livello di fonte formale dal legislatore*”<sup>14</sup>.

Altra data da ricordare, in questa breve e sommaria rassegna storica, è il 1906, anno in cui nasce la Confederazione generale del lavoro (Cgdl), alla quale aderirono tutte le organizzazioni sindacali già riunite nelle federazioni nazionali di mestiere e le camere del lavoro locali. La nascita della Confederazione portò ad un nuovo assetto organizzativo, che vedrà il fiorire di federazioni di categoria per ramo d’industria. Nasceranno, negli anni avvenire, diverse confederazioni, tra cui la più nota è l’Unione italiana lavoratori (Uil), costituita nel 1914, che porteranno all’affermazione del pluralismo sindacale, attraverso la nascita di diverse confederazioni ed organizzazioni, che perseguiranno lo scopo dalle stesse prefissato.

Parallelamente, nel 1906, nasce la Lega industriali di Torino e nel 1910 la Confederazione italiana dell’industria, che, come la Cgdl, era formata dalle associazioni industriali, con possibilità di accesso alla stessa anche per i singoli industriali.

Dopo un primo periodo di crisi economica, che caratterizzò il biennio 1920-1921 e che aveva portato con sé non solo una forte disoccupazione sul versante industriale, ma anche l’inasprirsi del conflitto sociale, nel 1922 l’Italia vide un nuovo periodo di crescita economica ed è proprio in questo frangente che si instaura il governo Mussolini.

---

<sup>13</sup> *Op. cit.* R. PESSI.

<sup>14</sup> *Op. cit.* R. PESSI.

Il volto della contrattazione collettiva, però, muta bruscamente con l'ordinamento corporativo. Fondamentali per ottenere il controllo sulla situazione sociale furono due accordi e precisamente, il Patto di Palazzo Chigi, nel 1923, con cui *“la Confindustria e la Confederazione delle corporazioni fasciste (nata nel 1922 con il congresso di Bologna) si erano impegnate alla reciproca collaborazione perché l'azione sindacale si svolgesse in coerenza con le direttive del Governo”*<sup>15</sup> ed il Patto di Palazzo Vidoni, con cui *“la Confindustria e la Confederazione delle corporazioni fasciste si riconobbero reciprocamente la rappresentanza esclusiva delle categorie professionali e convennero la soppressione delle commissioni interne, perché incompatibili con la riconosciuta unicità della rappresentanza al movimento fascista”*<sup>16</sup>.

Il primo dato da evidenziare è che la contrattazione nel periodo fascista fu caratterizzata dalla presenza di un'unica organizzazione sindacale dei lavoratori e dei datori per ogni categoria professionale<sup>17</sup>. L'ordinamento riconobbe un unico soggetto con personalità giuridica di diritto pubblico legittimato a stipulare contratti collettivi, con efficacia *erga omnes*.

Inoltre, si può affermare che in questo periodo non ci fu pluralismo sindacale. L'affermazione posta in essere è un effetto in potenza, vuol dire che non era direttamente vietata la possibilità di costituire un'organizzazione sindacale diversa da quella corporativa, ma nella sostanza non avrebbe trovato alcuna organizzazione datoriale disposta a contrattare con essa. Di fatto, la legge<sup>18</sup> con cui si istituì l'ordinamento corporativo *“pur riconoscendo formalmente la libertà sindacale, perché consentiva la costituzione di più sindacati, legittimava il governo ad attribuire personalità giuridica di diritto*

---

<sup>15</sup> *Op. cit.* R. PESSI.

<sup>16</sup> *Op. cit.* R. PESSI.

<sup>17</sup> Per categoria professionale si intendeva, come viene definito da M. PERSIANI in *op. cit.*, *“l'insieme, indeterminato e variabile, di tutti i soggetti (datori e prestatori di lavoro) che operano nello stesso settore della produzione”*.

<sup>18</sup> Legge 3 aprile 1926, n. 563.

*pubblico a un solo sindacato a condizione che raggruppasse il 10 per cento della categoria di riferimento*<sup>19</sup>.

Per di più, anche se il sindacato neocostituito avesse trovato un'associazione datoriale disposta a trattare, il contratto non si sarebbe applicato a nessun lavoratore in ragione del fatto che l'unico contratto collettivo con efficacia *erga omnes* era solo quello stipulato dal sindacato corporativo. In questo modo lo Stato deteneva maggiore controllo sull'attività di contrattazione e realizzava, allo stesso tempo, una copertura totalitaria dei lavoratori rispetto alla tutela economica e normativa, non essendoci, di fatto, lavoratori nel paese che non fossero tutelati dal contratto collettivo.

Infatti, bisogna da subito segnalare che il contratto collettivo stipulato nel periodo fascista non solo aveva efficacia *erga omnes*, vale a dire che si applicava a tutti i lavoratori di quel settore produttivo, ma aveva anche forza di legge. Questo dato lo si desume facilmente dalla lettura dell'art. 1 delle Preleggi, in cui il riferimento alle norme corporative, in cui rientra il contratto collettivo corporativo, e che, quindi, per espressa previsione di legge, era ad esse equiparato. In questo periodo, non era contemplata la possibilità per i lavoratori di dissentire dall'applicazione del contratto collettivo, in quanto quest'ultimo veniva sottoscritto da soggetti che, per legge, erano rappresentanti legali della categoria professionale.

Un ulteriore fattore da evidenziare risiede nell'impossibilità di derogare *in peius* il contratto collettivo, che risultava, altresì, dotato di efficacia reale, in quanto *ex art. 2077 comma 2 del Codice civile* “*le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro*”. Era, quindi, previsto un sistema di sostituzione automatica delle clausole meno

---

<sup>19</sup> Cit. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto sindacale*, Lecce, 2012.

favorevoli del contratto individuale, con possibilità di derogare solo *in meius* il contratto individuale di lavoro.

Lo Stato, in definitiva, esercitava, mediante il controllo costante delle dinamiche relazionali-industriali, la possibilità di tenere a bada il conflitto sociale, facendo in modo che lo scontro non superasse mai quella soglia massima che avrebbe comportato una perdita in produttività, in un contesto, tra l'altro, in cui la produzione economica era avvertita quale interesse superiore della nazione. Da ciò, si intuisce facilmente il perché della penalizzazione dello sciopero e della serrata, sancita nel 1926 e confermata nel 1930 con il Codice Rocco.

Concorrono almeno due ordini di ragioni a sostegno della scelta del legislatore del tempo. La prima, sicuramente legata al fatto che in costanza di sciopero o serrata, il lavoratore non si trova sul posto di lavoro, ma probabilmente scende in piazza, risultando, pertanto, non controllabile. La seconda, consequenziale alla precedente, legata ad un eventuale danno all'interesse superiore della nazione, ovvero quello della produzione nazionale, in considerazione della situazione di crisi economica che affronta il paese prima e durante il governo Mussolini.

A riprova di quanto detto, si evidenzia come nell'articolo 2104 del Codice civile, rubricato "*Diligenza del prestatore di lavoro*", si ritrovi un espresso riferimento all'interesse superiore della produzione nazionale, in quanto il lavoratore deve utilizzare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse del suo datore di lavoro, oltre che da quello superiore della produzione nazionale.

L'organizzazione corporativa prevedeva, altresì, che il sindacato dei lavoratori e quello della parte datoriale costituissero, insieme, la corporazione, che era "*l'organo chiamato a realizzare «l'organizzazione unitaria delle forze*

*di produzione»*<sup>20</sup>. Si stabiliva, inoltre, che la magistratura del lavoro fosse “*chiamata a decidere sia le controversie giuridiche collettive sia i conflitti economici collettivi*”<sup>21</sup>. La competenza della stessa si spingeva, inoltre, su quelle questioni che non trovavano, in sede di contrattazione, una soluzione convergente tra le organizzazioni sindacali<sup>22</sup> e che, quindi, avrebbero continuato ad essere oggetto di richiesta di nuove condizioni di lavoro. Le sentenze della magistratura, così come il contratto collettivo, avevano efficacia *erga omnes*, inoltre, “*erano decise secondo le regole di diritto civile sull’interpretazione dei contratti; le controversie economiche secondo equità, con la finalità di contemperare gli interessi delle parti, nell’interesse superiore dell’economia*”<sup>23</sup>

Il 1943 portò alla caduta dell’ordinamento corporativo, che veniva soppresso con Decreto Legge 9 agosto, n. 721 e, successivamente, con Decreto Legislativo 23 novembre, n. 369 venivano definitivamente soppressi i sindacati corporativi.

Si apriva, così, una nuova stagione della contrattazione collettiva, libera ma, comunque, sprovvista di una disciplina legislativa che la normasse. Si costituirono nuovi sindacati liberi dalle oppressioni del precedente regime, fino a che non intervenne la Costituzione repubblicana del 1948 a costituzionalizzare due principi fondamentali del diritto sindacale, quello della libertà sindacale e del pluralismo sindacale, espressamente previsto all’articolo

---

<sup>20</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, cita VI dichiarazione della Carta del lavoro.

<sup>21</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

<sup>22</sup> Un esempio della competenza in questione si può rinvenire nel mancato accordo delle organizzazioni sindacali in sede di rinnovo del contratto collettivo, a cui si addiuvava con lo strumento della contrattazione, ma che, in caso di patologia, trovava soluzione con un intervento della magistratura del lavoro. L’ampliamento della competenza di quest’ultima era, inoltre, reso necessario dalle previsioni di carattere penalistico, che punivano l’utilizzo degli strumenti tipici del conflitto sociale, quali lo sciopero e la serrata.

<sup>23</sup> *Op. Cit.* R. PESSI.

39 della Costituzione e quello di cui al successivo articolo 40, secondo cui “*il diritto di sciopero si esercita nell’ambito delle leggi che lo regolano*”.

In questi anni, le associazioni datoriali e i sindacati coinvolsero sempre più, nei loro rapporti, lo Stato e il sistema della contrattazione collettiva, inteso come strumento imprescindibile per la risoluzione del conflitto sociale, porterà i Governi a dare “*maggior spazio al mondo del lavoro nell’approntare sistemi di arbitrato e di conciliazione nei conflitti tra salariati e imprenditori*”<sup>24</sup>.

La mancanza di una legislazione in materia sindacale porta questa breve rassegna storica a considerare un ultimo importante dato, ovvero l’entrata in vigore della Legge n. 300 del 1970, il c.d. Statuto dei lavoratori, che sebbene non si possa definire una “*legge sindacale, in quanto non regola l’organizzazione sindacale (...), la sostiene*”<sup>25</sup>. Il pregio della stessa fu non solo quello di costruire un apparato di tutele a favore dei lavoratori subordinati, ma anche quello di permettere il definitivo ingresso del sindacato in azienda, connotandolo di diritti e prerogative.

## **2. La nascita dello studio delle relazioni industriali nel contesto internazionale**

Fatte queste premesse di tipo storico, vediamo come le stesse hanno influenzato lo sviluppo della teoria delle relazioni industriali, vale a dire quegli studi che a partire dalla fine del XIX secolo vengono posti in essere, in particolare, nei paesi anglosassoni.

---

<sup>24</sup> *Op. cit.* F. ASSANTE.

<sup>25</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

In Inghilterra viene utilizzata per la prima volta l'espressione "*Industrial Relation*" per indicare "*uno specifico modo di vedere la «questione del lavoro» e più in generale i fenomeni del lavoro*"<sup>26</sup>. Nel pieno rispetto del pragmatismo anglosassone, il fine di questi studi non era spiegare il perché di questi fenomeni, quanto, piuttosto, cercare di risolvere i problemi che dal fenomeno lavorativo potevano derivare.

Nello sviluppo della materia, l'oggetto di questi studi è il "*sistema di relazioni industriali, inteso quale complesso delle relazioni reciproche instaurate tra gli imprenditori (singoli o associati), le organizzazioni di rappresentanza dei prestatori di lavoro e il potere pubblico*"<sup>27</sup>, ambito di ricerca che, con la scuola statunitense, diverrà oggetto di uno studio autonomo.

Si sviluppano intorno a questo concetto diverse Scuole di pensiero, che presentano diversità di approccio e punti di vista differenti rispetto al tema comune delle relazioni industriali.

La prima corrente a cui bisogna fare riferimento è quella istituzionalista, che nasce ad opera degli studiosi della Scuola del Wisconsin e, più nel dettaglio, susciterà interesse negli studiosi della materia, mediante l'istituzione di apposito corso, proprio presso l'Università di economia del Wisconsin<sup>28</sup>, denominato *Industrial Relations*, che aveva ad oggetto, oltre che lo studio della legislazione del lavoro e la sua storia, anche una visione più imprenditoriale del lavoro, che guardava al governo ed alla direzione dello stesso. Questa corrente di pensiero mette in luce la centralità delle istituzioni economiche, come i sindacati, nonché della contrattazione collettiva,

---

<sup>26</sup> Cit. M. CARRIERI, F. PIRRO, *Relazioni Industriali*, Milano, 2019.

<sup>27</sup> Cit. J. DUNLOP, *Industrial Relation Systems*, New York, 1958, in *Teoria e prassi delle relazioni industriali. Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, a cura di I. SENATORI.

<sup>28</sup> Il corso era tenuto da John Commons, economista statunitense, che assunse una posizione critica rispetto alla concezione economica neoclassica, nonché uno dei primi studiosi ad indagare sul ruolo della contrattazione collettiva nel conflitto sociale.

valorizzando l'importanza di ricercare soluzioni efficaci per dirimere il conflitto sociale.

In contrapposizione a quest'ultima, l'orientamento neoclassico, che si sviluppa nella scuola di Chicago, fautrice di un approccio liberista volto ad ottenere una deregolamentazione per arrivare alla completa libertà contrattuale, ponendo, in questo modo, in secondo piano i soggetti che prendono parte alla contrattazione collettiva.

Si rende, ulteriormente, evidente un carattere pregnante della materia, ovvero la multidisciplinarietà che la contraddistingue. Tale approccio alle relazioni industriali, e nello specifico rispetto alla dinamicità che è insito nel rapporto relazionale tra parte datoriale e prestatori di lavoro, non può essere visto solo dal punto di vista strettamente giuridico, ma deve, necessariamente, integrarsi con i concetti derivanti dallo studio dell'economia, della sociologia e della storia, come, peraltro, testimoniato dal diverso *background* di studi dei soggetti che approcciano a questa materia.

Un punto fermo cui si giunge, dopo i primi studi sulle relazioni industriali, è l'oggetto di studio, che comprende gli attori principali della contrattazione, vale a dire le organizzazioni datoriali e i sindacati, espressione, questi ultimi, di un interesse collettivo, presi in considerazione nella loro dimensione relazionale e nell'ambiente in cui la relazione stessa viene posta in essere e, di conseguenza, si sviluppa.

Appurato l'oggetto di studio, la differenza tra i diversi approcci che si sono sviluppati nel tempo, attiene ai diversi rapporti di forza che si prendono in considerazione nella dinamica relazionale, quindi, anche in una visione conflittuale degli stessi. In particolare, una categorizzazione dei differenti approcci è possibile e vede l'esistenza di almeno tre diversi punti di vista.

La prima visione è quella unitaria, che vede l'impresa come se fosse un'organizzazione familiare, con al vertice l'imprenditore e tende a considerare gli interessi di questo soggetto e dei suoi dipendenti come comuni

e convergenti. In una visione di questo tipo, è chiaro che il sindacato perde importanza ed il conflitto di lavoro si potrebbe imputare più ad un'incapacità dell'azione imprenditoriale che ad un vero e proprio scambio di informazioni tra le parti.

La seconda visione è quella pluralista, che ha come punto di partenza l'assunto per cui gli interessi che fanno capo al datore di lavoro ed al lavoratore sono sostanzialmente differenti, ma, comunque, tra loro conciliabili. In questo caso, le organizzazioni sindacali acquisiscono una necessità fondamentale per il superamento del conflitto sociale, conseguenza naturale dell'incontro tra interessi, comunque, divergenti e differenti.

Lo strumento fondamentale, che entra in gioco in questa visione, è la contrattazione collettiva, necessaria per addivenire ad un'istituzionalizzazione dei conflitti. Inoltre, lo strumento relazionale risulta di fondamentale importanza per evitare la massimizzazione dei conflitti, che potrebbero derivare da divergenze determinanti nella mitigazione degli interessi in gioco. Di qui, il concetto di pluralismo, che guarda anche alla questione della produzione normativa, che non deve essere necessariamente ancorata solo ed esclusivamente allo Stato, ma deve essere anche espressione della contrattazione collettiva, nonché di una regolamentazione multilivello, non solo limitatamente agli interessi dei diversi attori, ma anche delle relazioni tra gli stessi.

Questa visione delle relazioni industriali si avvicina a quella della corrente istituzionalista della Scuola del Wisconsin, che viene, poi, ripresa anche dalla Scuola di Oxford del Regno Unito, e che, come si vedrà, costituirà il punto di partenza anche per gli studi italiani in materia.

Infine, la terza visione è quella critica, erede naturale delle teorie di Karl Marx e di sociologi statunitensi come Charles Wright Mills e Alvin Gouldner. Il punto di vista di questi studiosi, giuristi e non, si fondava

sull'assunto di considerare le disuguaglianze come “*strutturali e il conflitto è ritenuto la logica e inevitabile conseguenza di questo assetto*”<sup>29</sup>. Il conflitto, in questo senso, era ritenuto fisiologico, in una logica relazionale in cui gli interessi risultavano, comunque, divergenti.

### **3. Lo studio delle relazioni industriali in Italia**

Volgendo lo sguardo all'esperienza italiana, si comprende come lo studio delle relazioni industriali, che prende avvio intorno alla seconda metà del secolo scorso, passi, naturalmente, attraverso la ricerca di un nuovo assetto del diritto sindacale, alla vigilia dell'entrata in vigore della Costituzione e della conseguente attività posta in essere dai sindacati, con particolare riferimento anche ai suoi prodotti.

Difatti, si possono distinguere due periodi, che vedono una grande diversità di approccio e finalità di ricerca, il cui spartiacque temporale risulta rinvenibile nelle teorie elaborate prima e dopo gli anni '50.

Nel periodo immediatamente antecedente il 1950 si guarda ai problemi che la realtà fattuale pone in essere e si viene a creare un “*diritto nuovo, mediante la ridefinizione (in funzione normativa) di termini del linguaggio comune recepiti o non recepiti nel linguaggio del legislatore, e mediante la elaborazione di concetti dogmatici in funzione costruttiva e interpretativa*”<sup>30</sup>. Questo periodo è però caratterizzato da una scarsa consapevolezza metodologica, che, invece, verrà acquisita da quella letteratura giuridica del secondo periodo, che darà spazio anche ai problemi legati, in maniera propria, alla tecnica della contrattazione collettiva e quella legislativa,

---

<sup>29</sup> *Op. cit.* M. CARRIERI, F. PIRRO.

<sup>30</sup> Cit. G. TARELLO, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale. L'esperienza italiana dopo la Costituzione*, Milano, 1967.

ponendo l'accento anche su questioni, che prima si ritenevano, extragiuridiche.

Un ulteriore dato da tenere in considerazione è che i primi studi di ricerca in materia giuslavoristica erano, tendenzialmente, posti in essere da civilisti, che cercavano di trasporre gli schemi ed i concetti del diritto civile nel diritto del lavoro, istituti che, però, spesso risultavano lontani dalla realtà giuslavoristica. La svolta naturale nella teorizzazione e nello studio di questa materia si avrà con il cambio di approccio posto in essere proprio dai giuristi con un'impostazione giuslavorista, che guarderanno al fenomeno con una consapevolezza maggiore delle specificità proprie della materia.

In particolare, l'oggetto della ricerca sarà la questione relativa alla natura e all'efficacia del contratto collettivo, prodotto tipico della contrattazione collettiva, che si sostanzia nella relazione tra sindacati ed organizzazioni datoriali o singoli datori di lavoro, ma che vede, talvolta, anche la partecipazione dello Stato.

Fondamentalmente, con l'affermarsi del principio della libertà sindacale, ad opera dell'art. 39 Cost., e con il venir meno della qualificazione pubblicistica dei sindacati, il passaggio dal contratto collettivo corporativo a quello post-corporativo porta ad un prodotto diverso dal precedente, non tanto nei contenuti, quanto negli effetti dallo stesso prodotto, in quanto deficitario, nello specifico, dell'efficacia *erga omnes*, propria del primo e, conseguentemente, si assiste al venir meno dello stesso come fonte del diritto in senso proprio.

Il problema, di facile percezione, già *prima facie*, è legato, in primo luogo, alla ricostruzione della natura giuridica del contratto collettivo e, in secondo luogo, all'efficacia dello stesso, anche in considerazione della necessità di un'applicazione totalitaria, o comunque il più estesa possibile, del contratto collettivo, al fine di garantire, in tal modo, il medesimo grado di tutela dei diritti di tutti i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro. Il

contratto collettivo, anche in ragione della mancata applicazione dei commi successivi al primo dell'art. 39 della Costituzione<sup>31</sup>, resta un atto dell'autonomia privata e in quanto tale applicabile soltanto alle parti che lo sottoscrivono<sup>32</sup>, conservando, però, sempre una peculiare efficacia normativa per tutti quei soggetti che, invece, vedono lo stesso applicato al proprio rapporto di lavoro.

Prima di analizzare le teorie di Gino Giugni, considerato, dai più, il padre fondatore dello studio delle relazioni industriali, bisogna evidenziare che, negli anni 50, la dottrina si interrogava sulla possibilità *“di continuare ad utilizzare le categoria pubblicistiche o quelle privatistiche per interpretare il nuovo diritto sindacale”*<sup>33</sup>.

A fronte delle diverse prospettazioni, prevalse la ricostruzione privatistica di Francesco Santoro-Passarelli, che ben si conciliava con la tendenza dei sindacati, contrari all'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., in quanto timorosi di un controllo pregnante da parte dello Stato, nonché del sistema proporzionale previsto, che avrebbe, inequivocabilmente, avvantaggiato il sindacato storicamente con più iscritti, a scapito della salvaguardia delle aspettative di autoregolamentazione dei sindacati stessi. Nonostante quanto in precedenza esposto, *“l'atto di autonomia privata «sembra assumere valore normativo, di legge materiale per l'intera categoria*

---

<sup>31</sup> Della mancata applicazione dell'art. 39 Cost. si darà conto, nel dettaglio, nel prossimo capitolo della trattazione, risulta in questa sede necessario specificare che i commi da due a quattro avrebbero posto in essere un meccanismo tale per cui il contratto collettivo avrebbe trovato applicazione a tutti i lavoratori.

<sup>32</sup> In merito all'efficacia soggettiva del contratto collettivo è necessario evidenziare, che ad opera della stessa giurisprudenza, questo risulta applicabile anche ai lavoratori che non aderiscono al sindacato firmatario dello stesso, con la possibilità, eventualmente, di sottrarsi all'applicazione dello stesso, previa lettera di dissenso da comunicare al datore di lavoro.

<sup>33</sup> Cit. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2021.

*professionale*»<sup>34</sup>. Difatti, il contratto collettivo, che altro non è se non un atto di autonomia privata, diviene norma del rapporto di lavoro per tutti quei lavoratori a cui viene applicato.

L'evoluzione dei sindacati e delle relazioni industriali ha seguito i cambiamenti intervenuti nel rapporto di lavoro e le conquiste conseguite dai lavoratori nel tempo, sino a giungere ai giorni nostri, dove i contratti collettivi risultano intrisi di molteplici contenuti e sfumature, che vanno ben al di là dell'orario lavorativo o della retribuzione.

Si sviluppa, infatti, la teoria dell'autonomia privata collettiva, nella consapevolezza che il sindacato risulti portatore dell'interesse collettivo, inteso come sintesi, e non somma, di quelli individuali ascrivibili ai lavoratori presi a riferimento e che si distingue da questi ultimi per quantità e qualità, rappresentando un insieme di soggetti che consapevolmente decidono di aderire ad una collettività, ma pur sempre privata, in quanto espressione di un interesse collettivo comune, non attribuibile ad una collettività in senso istituzionale.

Lo stesso F. Santoro-Passarelli “aveva creato l'istituto del contratto collettivo di diritto comune, fondato «sulla nozione di autonomia (privata) collettiva»<sup>35</sup>, proprio nel senso innanzi indicato, ovvero di un atto dell'autonomia privata che ha, però, effetti simili a quelli normativi, che sarebbero, diversamente, sconosciuti ad un normale contratto sottoscritto da più parti. Una circostanza, utile a ricalcare quanto appena detto, è la sempre maggiore apertura alla contrattazione collettiva che il legislatore favorisce e attua. Un esempio concreto di quanto delineato, è stata la disciplina prevista

---

<sup>34</sup> Cit. E. GHERA, *L'autonomia collettiva e le trasformazioni del diritto sindacale da Francesco Santoro-Passarelli al pluralismo ordinamentale*, cita F. SANTORO-PASSARELLI, 1949 ma 1961.

<sup>35</sup> Cit. R. PESSI, *L'efficacia del diritto del lavoro e l'autonomia privata collettiva*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, fasc. 1, 2009.

per il contratto di prossimità<sup>36</sup>, che aveva, per espressa previsione di legge, efficacia *erga omnes*, con possibilità di derogare anche al contratto collettivo.

Passando allo studio delle teorie di Gino Giugni, risulta utile richiamare un dato oggettivo riferito alla formazione giuridica dello stesso, che studia, in gioventù, anche presso l'Università del Wisconsin, seguendo le lezioni ivi tenute da Selig Perlman<sup>37</sup>, allievo di J.R. Commons, entrando, in questo modo, in contatto con la teoria pluralista americana, di cui gli stessi furono fondatori e sostenitori.

Il Giugni, nella sua teorizzazione dell'autonomia collettiva<sup>38</sup>, prende avvio dal concetto di ordinamento particolare e di pluralità degli ordinamenti, frutto degli studi condotti dal Santi Romano. Citando le parole di quest'ultimo, il Giugni inizia a teorizzare la possibilità che l'“*ordinamento contrattuale intersindacale*” si possa considerare come “*un sistema che, date certe condizioni, può assumere una fisionomia di «ordinamento particolare»*”<sup>39</sup>. Difatti, ricalcando il pensiero di Santi Romano, e nello specifico la dottrina della pluralità degli ordinamenti, si arriva all'assunto che tre sono gli elementi caratterizzanti gli stessi, ovvero la necessità che ci sia un'“*esistenza unitaria, organizzata ed oggettiva*”<sup>40</sup>, elementi che si ritrovano nelle organizzazioni sindacali del tempo, frutto, dunque, di un'importante evoluzione in tal senso.

---

<sup>36</sup> Il contratto di prossimità, introdotto con il decreto legge n. 138 del 2011, convertito in legge n. 148 del 2011, è un contratto di secondo livello, territoriale o aziendale, stipulato dalle rappresentanze sindacali presenti in azienda, che a fronte di specifiche esigenze, di cui all'art. 8, possono prevedere delle deroghe *in peius* al contratto collettivo nazionale ed anche alla legge.

<sup>37</sup> Selig Perlman, cultore del movimento operaio, sulla scia del suo maestro, continua a diffondere la teoria istituzionalista, attraverso i suoi insegnamenti presso l'Università del Wisconsin.

<sup>38</sup> La teorizzazione in parola è contenuta nella celebre opera “Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva” del 1960.

<sup>39</sup> Cit. G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960.

<sup>40</sup> *Op. cit.* G. GIUGNI.

A questo punto della dissertazione appare opportuno ritornare su quelli che sono gli aspetti specifici del diritto del lavoro e, in particolare, alle diversità concettuali che permeano questa materia ed il diritto civile.

Il Giugni, a tal proposito, mette subito in evidenza come nell'ambito del rapporto di lavoro ricorra una circostanza peculiare, che richiamando le parole del Santi Romano, evidenzia come “*«ciò che per lo Stato è un contratto, per tale ordinamento vale come sistema a sé, più o meno autonomo, di diritto obiettivo, che si fa valere con i mezzi di cui l'organizzazione dispone, nell'interno di essa»*”<sup>41</sup>.

Emerge, sin dalle prime pagine della trattazione del Giugni, come sia necessario formulare un ragionamento *ad hoc*, che si basi sulle specificità dell'ambito del diritto del lavoro, reso tanto più necessario dalla presenza di fonti che derivano dal suo interno e che fondano la loro forza applicativa nel mutuo riconoscimento dei soggetti, che alla contrattazione collettiva prendono parte. Inoltre, nella considerazione che il contratto collettivo, che per i giuslavoristi assume una valenza fondamentale ed esprime una posizione dominante di alcuni soggetti (rappresentanti sindacali) nei confronti di una moltitudine di altri soggetti (lavoratori associati), per il mondo del diritto civile lo stesso rileva solo come un contratto tra gruppi di soggetti privati. Questo ragionamento posto in essere dal Santi Romano e riportato dal Giugni nella sua opera, si conclude con una sorta di presa di coscienza, per cui “*«il diritto civile non contempla che una parte dei rapporti che realmente si svolgono, e li contempla per giunta in modo inadeguato ed imperfetto»*”<sup>42</sup>.

Questa affermazione porta alla logica conseguenza, che si è in presenza di due ordinamenti giuridici, l'uno interno, facente capo alla dinamica sindacale e, talvolta, anche a livello aziendale e l'altro esterno, che è quello statale.

---

<sup>41</sup> *Op. cit.* G. GIUGNI.

<sup>42</sup> *Op. Cit.* G. GIUGNI.

La ricerca posta in essere dal Giugni utilizza un metodo pluralista, inteso come strumento conoscitivo, che consente al giurista di poter addivenire al nocciolo dei fenomeni in esame. *“La sostanza del pluralismo giuridico può essere, quindi, condensata nei seguenti punti. Anzitutto, la realtà giuridica è più vasta che non possa concepirsi nei limiti ristretti dati dalla nozione, storicamente relativa, del potere coercitivo statale, in secondo luogo, ogni ordinamento continente un sistema “chiuso” ed autosufficiente di valutazioni normative, in funzione delle quali esso formalmente ignora l’esistenza degli altri ordinamenti; infine, ogni ordinamento deve essere conosciuto, nella sua unità intrinseca, con una distinta posizione dell’oggetto conoscitivo, ma con uniformità di metodo, e cioè attraverso i canoni tecnico-giuridici della interpretazione in funzione normativa, che sono applicabili a qualsiasi struttura organizzativo-normativa, quando ne sia constatata l’esistenza”*<sup>43</sup>. Dall’applicazione del metodo pluralista si arriva all’analisi delle componenti del sistema delle relazioni sindacali, e quindi dell’ordinamento particolare, proprio di questa realtà. Viene analizzata la struttura delle fonti dell’ordinamento intersindacale, in cui si ritrova comunque una certa gerarchia delle stesse, che si articola su diversi livelli, quale quello interconfederale, quello relativo all’organizzazione territoriale e, infine, quello aziendale.

Secondo il Giugni, il meccanismo sanzionatorio, legato all’applicazione delle norme, si sostanzia nello sciopero *“fondamentale strumento di garanzia sociale per l’ordinamento intersindacale, la cui destinazione sanzionatoria è peraltro, essa stessa, un fenomeno interno a quest’ultimo”*<sup>44</sup>.

Le teorie analizzate fino ad ora, quella di F. Santoro-Passarelli e G. Giugni, sono espressione di due diverse prospettive, non contrarie ma consequenziali, che guardano alla materia in senso costruttivo. Il Giugni

---

<sup>43</sup> *Op. Cit.* G. GIUGNI.

<sup>44</sup> *Op. Cit.* G. GIUGNI.

*“formula una lettura del sistema di relazioni collettive come sistema autoconcluso di produzione normativa, razionalizzando gli eventi del decennio, segnato da un graduale superamento della conflittualità, un faticoso affermarsi di una rappresentanza unitaria delle tre confederazioni, (...), l’accentuarsi di tentativi giurisprudenziali (ex art. 36 Cost.) e legislativi (legge n. 741/1959) di estensione erga omnes dell’efficacia dei contratti collettivi di diritto comune del lavoro”*<sup>45</sup>. Il tutto anche in una nuova logica, che si andava via via affermando e che lasciava intravedere la concreta possibilità di *“uno sviluppo autonomo delle relazioni industriali”*<sup>46</sup>.

Un ultimo riferimento da evidenziare, in questa analisi teorica delle relazioni industriali, è quello relativo alla trattazione posta in essere dal Cella e dal Treu, che indagano sull’essenza intrinseca delle relazioni industriali e sul sistema che le caratterizza, elaborando uno schema di analisi basato su *input* e *output*.

Prima di passare all’analisi dello schema proposto dagli autori, appare utile riportare la definizione che gli Stessi hanno dato delle relazioni industriali, in quanto ritenuta idonea ad evidenziare tutti i formanti di questa complessa materia. Difatti, le relazioni industriali sono definite come *“l’attività di produzione, più o meno sistematica e più o meno stabile, di norme più o meno formalizzate relative all’impiego del lavoro dipendente e alle controversie che da tale impiego derivano, effettuata in prevalenza a partire da rapporti tra soggetti collettivi più o meno organizzati (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali, ma anche imprese singole)”*<sup>47</sup>.

Gli autori, con quest’ultima definizione, mettono in evidenza, non solo, il rapporto che viene a crearsi tra le norme proprie dell’ordinamento

---

<sup>45</sup> Cit. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018.

<sup>46</sup> *Op. cit.* R. PESSI

<sup>47</sup> Cit. G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, 2009, cita CELLA, TREU, 1989.

statale e quelle poste in essere dai soggetti che agiscono nell'ambito della contrattazione collettiva, ma anche le eventuali controversie, perfettamente fisiologiche, che possono derivare dall'incontro delle diverse personalità, che intervengono nel mondo della contrattazione e del lavoro. Non può, infatti, non sottolinearsi che la nascita delle relazioni industriali, già negli studi americani, sia stata fortemente legata al concetto di conflitto del lavoro, tematica, quest'ultima, che sarà approfondita più avanti nel corso della presente trattazione, e che la nascita del diritto del lavoro moderno e dell'associazionismo operaio abbia avuto origine dall'esigenza di trovare una sintesi delle posizioni, nei primi tempi fin troppo divergenti e conflittuali, delle parti interessate al rapporto di lavoro.

Un ulteriore fattore, che questa definizione mette in luce, è l'imprescindibilità della presenza del sindacato nelle relazioni industriali, dagli stessi ritenuto "*protagonista fondamentale*"<sup>48</sup>.

Risulta a questo punto necessario, per poter tirare le fila della presente disamina, analizzare, come detto in precedenza, lo schema di analisi delle relazioni industriali proposto dagli autori in parola, che evidenzia una visione che si avvicina a quella propria della teoria pluralista. In particolare, il Cella e il Treu "*per rappresentare i contenuti e le dinamiche dei sistemi di relazioni industriali*"<sup>49</sup> utilizzano un sistema diviso in tre fasi, di cui la prima di *input*, la seconda definita intermedia e la terza, ed ultima, di *output*.

La prima fase, quella di *input*, è rappresentata dai conflitti e dalle rivendicazioni, così come sono manifestate dalle organizzazioni sindacali di rappresentanza, e, quindi, da tutti quei problemi che si riscontrano nello svolgimento del rapporto lavorativo e, più in particolare, nella posizione del lavoratore dipendente.

---

<sup>48</sup> *Op. cit.* G.P. CELLA, T. TREU.

<sup>49</sup> *Op. cit.* G.P. CELLA, T. TREU.

La seconda fase, quella intermedia, caratterizzata dalla contrattazione collettiva, e quindi il momento di dialogo e confronto tra le parti. In questa fase, però, vi può essere anche l'intervento dialogico dello Stato, che rende, talvolta, la contrattazione trilaterale. Un esempio del momento dialogico tra le parti sindacali e datoriali, lo si può ritrovare nella pratica, ormai molto diffusa, degli incontri previsti dagli stessi contratti collettivi, configurandosi quali utili strumenti di informazione, consultazione, e più in generale, di dialogo tra l'impresa ed il sindacato.

Infine, l'ultima fase, quella di *output*, dove si rinvergono le regole e le procedure, che *“dovrebbero avere la capacità di regolare i conflitti, di attenuare la protesta, ed anche di permettere il raggiungimento di una situazione, se non di pace, almeno di tregua sindacale”*<sup>50</sup>.

Da quanto visto fino ad ora, si arriva alla conclusione che *“la capacità e l'efficienza di un sistema di relazioni industriali la si vede soprattutto dalla sua capacità di riduzione del conflitto, di attenuazione della protesta, entro uno spazio temporale dato”*<sup>51</sup>. In altre parole, si vuol significare che il conflitto, che viene inserito nella prima fase, deve essere di entità maggiore rispetto a quella che assumerà nella fase di *output*, in ragione dell'efficacia della fase intermedia di trovare un compromesso che consenta di superare la condizione di criticità iniziale, in modo tale da consentire l'eliminazione, o almeno l'affievolimento, del conflitto.

Un esempio di conflitto, lo si ritrova nell'esperienza degli anni 1968-1973, periodo caratterizzato da un forte mutamento dal punto di vista delle strutture contrattuali, in quanto venendo meno le norme di coordinamento tra i vari livelli di contrattazione, si giunge ad una situazione tale per cui ogni livello risulti, praticamente, autonomo.

---

<sup>50</sup> Op. cit. G.P. CELLA, T. TREU.

<sup>51</sup> Op. cit. G.P. CELLA, T. TREU.

Si fa riferimento, tendenzialmente, agli anni dell'Autunno caldo, in cui i lavoratori, anche autonomamente e spontaneamente, si organizzavano e scioperavano per il miglioramento delle condizioni salariali e normative, in una situazione che vedeva, soprattutto in alcuni settori dell'industria, condizioni di sfruttamento non più tollerabili.

A livello contrattuale, la posizione delle organizzazioni datoriali spingeva per il rispetto del modello della contrattazione articolata<sup>52</sup>, mentre i sindacati reclamavano assoluta libertà negoziale, a livello aziendale, rispetto alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro. La situazione conflittuale del momento volgerà, tendenzialmente, al termine con la crescita della contrattazione a livello aziendale, di fatto, *“spostando il baricentro del sistema di contrattazione collettiva”*<sup>53</sup>.

È in tale contesto che la contrattazione a livello aziendale rivendica un ruolo maggiormente pregnante rispetto al passato, riappropriandosi, nuovamente, di quei poteri, che, per lungo tempo, le erano stati negati dai livelli superiori. La maggiore vicinanza ai lavoratori, in generale ed ai luoghi di lavoro, in particolare, costituirà un utile strumento per la risoluzione dei conflitti.

---

<sup>52</sup> La contrattazione articolata prevedeva *“due livelli negoziali, uno nazionale ed uno aziendale (il secondo derivato dal primo, determinato quanto ad oggetto e raccordato quanto a scansioni temporali)”*, si prevedeva altresì *“una regolazione procedimentale dei rinnovi e del conflitto secondo il modello delle clausole di pace sindacale”*, Cit. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018.

<sup>53</sup> *Op. cit.* R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

## Capitolo 2

### I soggetti delle relazioni industriali

#### 1. L'articolo 39 della Costituzione

Il diritto del lavoro, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, diventa uno degli ambiti più costituzionalizzati del diritto. La centralità del lavoro la si ritrova già nell'art. 1, laddove viene sancito che *“L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro”*, nonché nell'art. 4, che espressamente prevede un diritto/dovere al lavoro, con esplicito riconoscimento dello stesso per tutti i cittadini e le cittadine, con l'ulteriore previsione dell'impegno della Repubblica di promuovere le condizioni che rendono effettivo l'esercizio di questo diritto fondamentale.

Difatti, la Costituzione è intrisa di diritti che l'ordinamento riconosce alla tutela della persona, alla libertà di espressione, all'integrità psico-fisica, ma poi, nello specifico, integra i diritti da essa tutelati con quelli espressamente previsti per il lavoratore in quanto tale.

In particolare, i diritti sanciti *ad hoc* per i lavoratori e le lavoratrici si possono ritrovare nel titolo III della Costituzione italiana, incentrato proprio sui “rapporti economici”. Difatti, gli articoli dal 35 al 41 attengono, a vario titolo, al rapporto di lavoro.

Un esplicito riferimento alla tutela retributiva è contemplata dall'art. 36 comma 1, in cui si sancisce che *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e*

*dignitosa*”<sup>54</sup>, mentre all’art. 38 viene richiamata la tutela previdenziale ed assistenziale, non solo quella riferibile ai casi di inabilità al lavoro o alle situazioni in cui il lavoratore o la lavoratrice si trovi “*sprovvisto dei mezzi necessari per vivere*”, ma anche a quella prevista per i casi di “*infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*”<sup>55</sup>.

Inoltre, guardando alle modalità di esplicazione di dette tutele, non si fa solo riferimento alle leggi dello Stato, ma stante il riconoscimento della libertà sindacale, di cui all’art. 39 Cost., si ravvede la concreta possibilità di prevedere ulteriori tutele a livello secondario, vale a dire in sede di contrattazione collettiva.

Di interesse fondamentale, risulta, altresì, l’art. 40 Cost., che sancisce, a livello costituzionale, il diritto di sciopero dei lavoratori e delle lavoratrici, il quale “*si esercita nell’ambito delle leggi che lo regolano*”<sup>56</sup>.

Un dato da richiamare, in questo ambito, è che, ad oggi, non si ritrova nell’ordinamento italiano una legge che regoli il diritto allo sciopero, se non quella relativa allo sciopero dei servizi pubblici essenziali, ovvero la legge n. 146 del 1990. Tale stato di cose, non ha, comunque, impedito l’applicazione dell’art. 40 Cost., che si considera, da sempre, come immediatamente precettivo. Difatti, la giurisprudenza ha, nel tempo, soltanto circoscritto e definito quelle che sono le modalità di esperimento dello stesso.

Per concludere questa panoramica sulla Costituzione, si ritiene necessario richiamare l’art. 41, che prevede la libertà di iniziativa economica privata, che risulta ascrivibile alla tutela di tutte quelle attività economiche poste in essere dagli imprenditori e dalle imprenditrici. Questo articolo, non guarda solo ad una prospettiva positiva della libertà di iniziativa economica, ma prevede anche i limiti da porre alla stessa, che non può essere esercitata “*in*

---

<sup>54</sup> Cit. Art. 36 Cost.

<sup>55</sup> Cit. Art. 38 Cost.

<sup>56</sup> Cit. Art. 40 Cost.

*contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*"<sup>57</sup>.

I diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici, richiamati in precedenza, si confrontano con quelli del creditore della prestazione, cioè con colui che ha un interesse a ricevere la prestazione del lavoratore, vale a dire, nella maggior parte dei casi, un'impresa. Il riconoscimento dei diritti fondamentali che la Costituzione attribuisce alla persona in quanto tale, e quindi anche al lavoratore, nonché quelli direttamente riferibili al lavoratore, di cui agli artt. 35 e seguenti, si trovano in una sorta di coesistenza, o comparazione, con l'art. 41 Cost., che riconosce il principio della libertà di iniziativa economica privata, ascrivibile, quindi, tra le libertà economiche.

In questo contesto, bisogna analizzare, più nel dettaglio, il disposto dell'art. 39 della Costituzione repubblicana, il quale non solo ha cambiato l'assetto delle relazioni industriali, portando nuovamente il principio della libertà sindacale e quello, conseguente, del pluralismo sindacale nell'ordinamento italiano, ma ha anche previsto, nella sua formulazione completa, un meccanismo tale per cui il contratto collettivo avrebbe potuto avere portata generale ed efficacia *erga omnes*.

L'analisi dell'articolo 39 della Costituzione può essere condotta, proprio per le ragioni sopra esposte, in due parti. La prima, correlata al primo comma, che trova attuazione e rappresenta la statuizione di una fondamentale libertà, ovvero quella sindacale, con tutto ciò che a questa consegue, la seconda, invece, concernente i commi da due a quattro, che pone molteplici problematiche e che, come si vedrà, non trova tutt'oggi attuazione.

Il primo comma dell'art. 39 Cost. legittima lo svolgimento dell'attività sindacale, la costituzione dei sindacati, l'adesione dei lavoratori al sindacato, la contrattazione collettiva, ovvero legittima tutto quello che può essere

---

<sup>57</sup> Cit. Art. 41 co. 2 Cost.

considerato il contenuto della contrattazione collettiva. Il sindacato, però, “*non ricava la sua legittimazione dalla autonomia dei singoli che volontariamente subordinano i loro interessi a quello del gruppo*”<sup>58</sup>, bensì dalla disposizione in esame.

A questo punto, si deve, ulteriormente, sottolineare la duplice anima di detta libertà, che assume un contenuto di tipo collettivo, nel senso di libertà, anche organizzativa, dell’insieme di persone che aderiscono ed operano con il sindacato, ma anche un’accezione individuale, direttamente riferibile al soggetto che all’attività sindacale prende parte.

Nella sua accezione collettiva, bisogna, in primo luogo, richiamare la libertà del sindacato, che discende proprio dal primo comma dell’art. 39 Cost., ovvero la possibilità di organizzarsi in maniera libera. Da ciò, ne deriva la possibilità di costituire diversi sindacati, che convivranno tra loro, realizzando, in tal modo, il pluralismo sindacale.

In merito alla possibilità di costituire diversi sindacati, anche per la medesima platea di lavoratori e lavoratrici, rileva la differenza che può caratterizzare ciascuna organizzazione sindacale, anche in ragione dell’ideologia dalle stesse perseguita. Si supera in questo modo la concezione corporativa del sindacato, che vedeva, come esposto in precedenza, l’esistenza di un solo sindacato autorizzato a stipulare contratti collettivi per ciascuna categoria produttiva.

È possibile porre in essere un raffronto tra la disciplina in esame e l’art. 18 Cost., che sancisce il diritto di associarsi liberamente, riconosciuto a tutti i cittadini e le cittadine, senza autorizzazione e per fini non contrari alla legge. Nello specifico, bisogna evidenziare, ai fini dell’analisi che si sta operando, come il termine “organizzazione”, utilizzato dall’art. 39 Cost., “*implica una nozione più ampia della forma associativa, comprendendo*

---

<sup>58</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto sindacale*.

*qualsiasi fenomeno di aggregazione, anche contingente e non stabilmente strutturata, di lavoratori*<sup>59</sup>.

Inoltre, la libertà rispetto all'organizzazione di cui, come affermato in precedenza, sono dotati i sindacati, la si può rinvenire, ulteriormente, nella scelta del criterio di aggregazione da parte di questi ultimi. In particolare, sono, tendenzialmente, due i criteri di aggregazione possibili, il primo, che si riferisce al mestiere ed il secondo, che guarda al ramo di industria, cioè a quei lavoratori che *“esercitano la stessa attività produttiva”*<sup>60</sup>.

Bisogna dare atto che, in Italia, il criterio maggiormente utilizzato dai sindacati è il secondo, nella considerazione che si predilige una suddivisione che tenga conto dell'attività produttiva effettivamente posta in essere dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Nella sua accezione individuale, invece, la libertà sindacale si permea di diversi contenuti, quali la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di aderire ad un sindacato, di svolgere attività sindacale o di formare un sindacato. Rispetto a quanto affermato, bisogna considerare, altresì, una serie di disposizioni adottate dal legislatore, che hanno come finalità anche quella di tutelare, nello specifico, i lavoratori e le lavoratrici dalle eventuali discriminazioni che potrebbero porsi in relazione al dato sindacale, che non solo risulta essere un dato sensibile, ma ha costituito, nel tempo, motivo di gravi discriminazioni. Lo Statuto dei lavoratori ha, tra le altre, una serie di disposizioni volte proprio a tutelare i lavoratori e le lavoratrici da situazioni questo tipo.

In riferimento alle disposizioni contenute nella legge n. 300 del 1970, lo Statuto dei lavoratori, risulta necessario evidenziare, in primo luogo, il disposto dell'art. 14, che prevede espressamente la possibilità *“di costituire*

---

<sup>59</sup> Cit. G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2017.

<sup>60</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

*associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale*<sup>61</sup>, proprio all'interno del luogo di lavoro. Difatti, come evidenziato in precedenza, lo Statuto dei lavoratori ha reso possibile l'accesso, in maniera organizzata e permanente, al sindacato nei luoghi di lavoro e, più nello specifico, nelle singole unità produttive.

Di fondamentale importanza, proprio in ragione di quanto sopra esposto, il disposto dell'art. 15 St. Lav., che tutela il lavoratore e la lavoratrice da eventuali atti discriminatori, che dal dato sindacale potrebbero derivare. Si prevede, infatti, al comma 1 la nullità di qualsiasi patto o atto volto a:

*“a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*

*b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero*<sup>62</sup>.

In questo modo, la tutela per gli atti o patti discriminatori si riferisce non solo alla fase iniziale del rapporto di lavoro, quindi a quella di assunzione, ma anche al caso di licenziamento, ovvero, nella fase di cessazione del rapporto di lavoro, qualora questo risulti discriminatorio. Allo stesso modo, la tutela si riferisce ai casi di demansionamento, trasferimento o provvedimento disciplinare, dando protezione al lavoratore ed alla lavoratrice, durante tutto lo svolgimento e la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, il comma 2 del medesimo articolo prevede la medesima tutela, vale a dire nullità di qualsiasi patto o atto con finalità affini, anche rispetto ai casi di discriminazione *“politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di*

---

<sup>61</sup> Cit. Art. 14 St. Lav.

<sup>62</sup> Cit. Art. 15 St. Lav.

*handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali*"<sup>63</sup>.

Un'ulteriore considerazione da richiamare riguarda la portata della tutela della libertà sindacale, che non si connota solo per l'aspetto positivo della stessa, ma anche per quello negativo, garantito in egual misura dall'ordinamento giuridico italiano, vale a dire la libertà dei lavoratori e delle lavoratrici di non aderire e di non partecipare all'attività sindacale. Anche in questo caso, dalla mancata adesione o partecipazione all'attività sindacale, non possono derivare atti discriminatori, o al contrario, agevolazioni che abbiano come unica ragione la scelta operata dal lavoratore o dalla lavoratrice. A sostegno di ciò, il richiamo legislativo di cui all'art. 16 St. Lav., che impone, di fatto, un divieto relativo alla *"concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio"*<sup>64</sup>.

Riprendendo la disamina della disposizione costituzionale in trattazione, si può notare come la dottrina riempia di ulteriore significato il primo comma dell'art. 39 Cost., rinvenendo, nello stesso, anche la statuizione del principio di effettività dell'attività sindacale.

Si ritiene, a tal proposito, che l'attività negoziale, posta in essere dal sindacato nel dialogo con le parti sociali, rientri nel novero dell'attività sindacale, ma *"non si può affermare che l'attività sindacale si esaurisca nella stipulazione di contratti o nella proclamazione degli scioperi o nello svolgimento dell'attività sindacale in azienda"*<sup>65</sup>. Difatti, in considerazione del principio dell'effettività dell'attività sindacale, bisogna considerare come "sindacali" siano tutte quelle attività che il sindacato, in quanto tale, pone in

---

<sup>63</sup>Cit. Art. 15 co. 2 St. Lav.

<sup>64</sup> Cit. Art. 16 St. Lav.

<sup>65</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto sindacale*.

essere ed ha la forza di rendere tali, vale a dire “*quando un fatto è sorretto dal consenso sociale*”<sup>66</sup>.

Questo ragionamento, che si potrebbe definire presuntivo, è reso necessario dalla mancanza nell’art. 39 co. 1 Cost. e, più in generale, nelle fonti legislative, di un contenuto specifico che espliciti tassativamente quali attività debbano intendersi “sindacali”. Difatti, il primo comma non dice cosa si possa considerare attività sindacale, ma si limita a stabilire che “*L’attività sindacale è libera*”<sup>67</sup>.

Per concludere la disamina dell’art. 39 della Costituzione, bisogna analizzare la seconda parte del suddetto articolo. Nello specifico, come è stato anticipato nel corso della trattazione, la seconda parte dell’articolo, vale a dire i commi da due a quattro, non hanno trovato attuazione.

Bisogna, preliminarmente, riportare il contenuto essenziale degli stessi, la cui applicazione avrebbe comportato, in primo luogo, l’obbligo della registrazione presso strutture locali o su base nazionale, con l’ulteriore previsione di un solo requisito, ovvero l’adozione da parte dei sindacati di dotarsi di un ordinamento democratico, che governasse i meccanismi interni dell’organizzazione.

Inoltre, il quarto comma prevede che i sindacati, a registrazione effettuata, avrebbero ottenuto la personalità giuridica e, in sede di contrattazione, avrebbero agito come un organismo unitario, nel quale ogni sindacato sarebbe stato rappresentato in proporzione ai propri iscritti. Di conseguenza, l’effetto principale di questo meccanismo sarebbe stata l’efficacia *erga omnes* del contratto collettivo stipulato dall’organismo unitario, con l’applicazione dello stesso a tutti i soggetti appartenenti alla categoria di riferimento.

---

<sup>66</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto sindacale*.

<sup>67</sup> *Cit.* Art. 39 co. 1 Cost.

Risultano, pertanto, facilmente desumibili le diverse motivazioni che hanno portato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione. In particolare ed in riferimento alla registrazione dei sindacati, le ragioni delle opposizioni si ritrovano nella diffidenza dei soggetti sindacali di sottoporsi ad un controllo statale, in una realtà ancora molto vicina a quella corporativa e soprattutto in un contesto in cui mancava una legge che andasse a disciplinare, nello specifico, le modalità e la possibile estensione del controllo stesso. Inoltre, nutrendo il timore che un controllo all'atto della registrazione, in potenza prepotente ed invasivo, avrebbe potuto comportare una restrizione della libertà delle organizzazioni sindacali, con la possibilità, ulteriormente temuta ed osteggiata, che detto controllo potesse riguardare non solo la legittimità, ma anche il merito.

D'altro canto, anche il modello proporzionale trovava opposizione, soprattutto da parte dei sindacati con un numero inferiore di iscritti, in quanto un sistema proporzionale, basato sulla quantità di lavoratori e lavoratrici aderenti, avrebbe assicurato un numero maggiore di rappresentanti in seno all'organismo unitario a quei sindacati caratterizzati da superiorità numerica di iscritti. Inoltre, si temeva l'eventualità che un sindacato, in caso di numeri molto distanti tra loro, potesse, in buona sostanza, detenere la maggioranza, con la conseguenza di poter decidere liberamente l'indirizzo dell'organo e quindi, poter valutare, perseguendo la propria iniziativa e ideologia, la convenienza delle proposte all'atto delle trattative.

In riferimento a quanto appena esposto, i timori riguardavano anche l'eventuale modalità risolutiva di dissensi in seno all'organo unitario. Più nello specifico, *“due erano le possibili soluzioni: o si adottava il metodo della maggioranza o quello dell'unanimità”*<sup>68</sup>, quindi in attuazione della prima, si andava comunque a sottostimare la posizione del sindacato dissenziente e si

---

<sup>68</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

vedeva prevalere il sindacato detentore della maggioranza, con la seconda, invece, in casi di dissenso si sarebbe arrivati all'impossibilità di stipulare il contratto collettivo, vale a dire il peggiore fallimento che la contrattazione collettiva possa trovarsi a vivere.

Un'ulteriore questione, relativa al controllo numerico degli iscritti, rileva in ragione della modalità di esperimento del calcolo degli aderenti alle diverse organizzazioni sindacali, che non risulta un'operazione propriamente agevole, in quanto gli stessi sindacati non dispongono di cifre precise del dato associativo, anche in ragione del fatto che le modalità di adesione sono tra le più disparate, senza considerare che con l'avvento tecnologico si sono ulteriormente moltiplicate. Pertanto, oltre ad essere un dato difficilmente quantificabile, risulta anche fortemente variabile. Inoltre, il timore che si instillava rispetto a questa problematica riguardava proprio l'eventuale cristallizzazione del dato numerico ad un preciso momento che, se non opportunamente aggiornato, avrebbe potuto comportare incongruenze nella formazione dell'organismo unitario non necessariamente rappresentativa della realtà fattuale.

Si può, infine, rinvenire una motivazione politica che ha contribuito alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, ovvero l'unitarietà che ha contraddistinto l'azione delle tre maggiori confederazioni, vale a dire Cgil, Cisl e Uil, che, per lungo tempo, hanno agito come se fossero un "organo unitario", senza il ricorso al meccanismo proporzionale nel momento decisionale, e che in considerazione del ruolo apicale dalle stesse rivestito, si ripercuoteva anche sui sindacati confederali, che seguivano, necessariamente, le linee guida dalle stesse dettate. Le azioni perseguite erano, tendenzialmente, concordate e l'unitarietà d'azione, sul piano fattuale, la si rinveniva nella circostanza che i contratti collettivi nazionali di lavoro erano sempre firmati unanimemente.

Dalla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., conseguono diverse problematiche, legate proprio all'efficacia dei contratti collettivi. Difatti, i sindacati, non essendo dotati di personalità giuridica, sottoscrivono contratti collettivi di diritto comune, quindi deficitari dell'efficacia *erga omnes*, che, in caso di applicazione del meccanismo predisposto dai padri costituenti, avrebbe dovuto assumere.

Si può evidenziare, infine, che la mancata applicazione della seconda parte dell'art. 39 ha attribuito ai sindacati una maggiore libertà, lasciando in questo modo agli stessi la possibilità “*di esplicitarsi secondo modelli via via diversi, per tener conto delle profonde modificazioni intervenute nelle stesse relazioni industriali*”<sup>69</sup>. In altre parole, la mancanza di una legge sindacale di attuazione di questo articolo, ha lasciato libere le organizzazioni sindacali di mutare le modalità di azione in ragione dei cambiamenti politici e sociali, che possono influenzare, inevitabilmente, il fisiologico svolgimento delle relazioni industriali.

L'ultimo dato da analizzare, rispetto all'applicazione dell'art. 39 Cost., è relativo ai soggetti a cui la tutela in esame è indirizzata. Nello specifico, si fa riferimento a tutti i lavoratori<sup>70</sup>, subordinati ed autonomi, come precisato dalla Corte costituzionale nella sentenza 10 dicembre 1975 n. 241, in cui si chiarisce che “*mentre la libertà di organizzazione sindacale è riconosciuta e garantita dall'art. 39 Cost. a tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi, invece il diritto di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro è (dall'art. 14 Stat. lav.) assicurato solo in caso di rapporti di lavoro o di impiego subordinato*”<sup>71</sup>. Questa differenza, naturalmente, non comporta alcuna violazione del principio di uguaglianza, in

---

<sup>69</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

<sup>70</sup> Sono previste limitazioni in riferimento alle categorie dei lavoratori militari e dei dipendenti della Polizia, in ragione della specificità dell'attività dagli stessi posta in essere.

<sup>71</sup> *Op. cit.* G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA.

quanto correlata alle differenze endemiche relative alle due diverse tipologie di rapporti ed al loro svolgimento.

In merito a quanto appena esposto, in dottrina, non c'è univocità di direzione nel riconoscimento della titolarità della libertà sindacale ai lavoratori autonomi, questo *“a causa sia della non omogeneità degli interessi perseguiti dai lavoratori autonomi, sia dalla scarsa propensione dei medesimi a organizzarsi sindacalmente”*<sup>72</sup>.

## **2. Il sindacato**

Il sindacato è il soggetto che rappresenta i lavoratori di un determinato settore produttivo, è un'associazione non riconosciuta e, in quanto tale, risulta ad esso applicabile la disciplina privatistica del Codice civile.

Le motivazioni che spingono un lavoratore o una lavoratrice ad aderire ad un sindacato sono molteplici e diversificate. Nel tempo e nella storia dei sindacati, il tasso di sindacalizzazione ha conosciuto una serie di alti e bassi, sia pur naturalmente, con le dovute differenze tra i diversi settori e i diversi periodi storici, di volta in volta presi in considerazione. È indubbio, tuttavia, ritenere che il tasso di sindacalizzazione cresca nei periodi di maggior fermento e di rivendicazione dei diritti e che i lavoratori e le lavoratrici, in tali circostanze, partecipino all'attività sindacale per migliorare le proprie condizioni.

Una risposta alla questione del perché i lavoratori e le lavoratrici tendano ad aderire ad un sindacato potrebbe risiedere nella considerazione che questi *“hanno un interesse comune nel raggiungimento di obiettivi salariali e normativi che non otterrebbero attraverso il semplice gioco delle forze di*

---

<sup>72</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

*mercato, o dall'atteggiamento benevolo del datore di lavoro*"<sup>73</sup>. La logica risulta essere sempre la stessa, sin dalle origini del sindacato, ovvero che l'unione di intenti favorisca o, perlomeno, aumenti le possibilità di addivenire a migliori condizioni lavorative. Non bisogna, peraltro, trascurare la differenza di posizioni rinvenibile nel rapporto di lavoro, tra parte datoriale e lavoratore/lavoratrice, che si esplica non solo in riferimento alla forza contrattuale, ma anche rispetto alla diversa situazione socioeconomica dei soggetti in questione.

In aggiunta a quanto detto fino a questo momento in relazione al tasso di sindacalizzazione<sup>74</sup>, risulta doveroso evidenziare come anche gli incentivi positivi che i sindacati stessi assicurano ai propri iscritti, vale a dire quei servizi aggiuntivi, quale potrebbe essere quello di consulenza al lavoratore o alla lavoratrice che ne faccia richiesta, costituiscano strumenti utili al mantenimento o all'aumento del tasso di adesione alle organizzazioni sindacali.

Si può, altresì, affermare che la specificità dei sindacati risieda proprio nell'interesse collettivo di cui sono espressione, inteso come sintesi degli interessi dei singoli lavoratori e lavoratrici e non somma di questi ultimi.

L'interesse collettivo, dunque, è un interesse diverso, ovvero un nuovo interesse che diventa quello proprio del sindacato, che potrà coincidere o meno con quello dei singoli lavoratori, ma che caratterizzerà ed indirizzerà l'azione del sindacato stesso. Tuttavia, l'interesse "*può diventare collettivo se e nella misura in cui il gruppo lo considera come tale*"<sup>75</sup>, il che porta ad un'ulteriore questione fondamentale, ovvero il sindacato deve essere in grado

---

<sup>73</sup> Cit. G. P. CELLA, *Il sindacato*, Bari, 2004.

<sup>74</sup> In relazione al tema del tasso di sindacalizzazione affrontato nella presente trattazione, non si è tenuto conto del fenomeno dei *free-riders*, non distante dal richiamato concetto di *crumiro*, che si riferisce in particolare a quei lavoratori che seppur non aderenti al sindacato, traggono comunque benefici dalle conquiste e dall'attività dello stesso.

<sup>75</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

di produrre una buona sintesi degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, così da rendere quel nuovo interesse individuato come collettivo, condivisibile da tutti i lavoratori e le lavoratrici aderenti.

L'operazione che il sindacato, in questo caso, pone in essere non è affatto semplice, soprattutto in riferimento ai casi in cui gli interessi da contemperare risultino eterogenei, ovvero diversi o molto distanti tra loro. Di contro, risulta più agevole per il sindacato trattare interessi omogenei, ma detta circostanza ricorre, prevalentemente, in contesti più ristretti e quando si fa riferimento ad una platea settoriale e, quindi, più omogenea.

A tal proposito, appare utile evidenziare come quanto esposto in precedenza, rappresenti uno dei motivi dell'affermazione del fenomeno del sindacalismo autonomo, che ha conosciuto un forte sviluppo proprio per la più immediata ed agevole sintesi tra interessi, tendenzialmente, convergenti, che porta, conseguentemente, all'individuazione di un interesse collettivo più vicino ed aderente all'interesse individuale dei singoli lavoratori e lavoratrici.

Si può, inoltre, affermare che l'interesse collettivo si differenzia dall'interesse del sindacato in senso istituzionale, che rappresenta l'insieme delle *“scelte di politica sindacale assunte dai dirigenti del sindacato sui temi di politica economica o più strettamente di natura sindacale”*<sup>76</sup>. Inoltre, quanto detto deve essere contestualizzato, come si vedrà in seguito, anche in riferimento ai diversi livelli in cui il sindacato si trova a dialogare, tenendo presente, soprattutto, il livello apicale, quale quello confederale, che, tendenzialmente, traccia le linee guida per i livelli inferiori.

A questo punto della trattazione, bisogna richiamare un ulteriore concetto, fondamentale per i sindacati, ovvero la rappresentatività, che, nello specifico, si può considerare come un effetto diretto della rispondenza

---

<sup>76</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

dell'interesse collettivo individuato dal sindacato, rispetto a quello individuale perseguito dal lavoratore e dalla lavoratrice.

Si deve, in primo luogo, distinguere la rappresentanza dalla rappresentatività, in quanto costituiscono due concetti sostanzialmente diversi.

In particolare, la rappresentanza è un istituto giuridico di diritto privato, attraverso il quale un soggetto agisce in nome e per conto dell'altro, in maniera tale che gli atti posti in essere producano effetti nei confronti del soggetto rappresentato.

Riguardo, invece, al concetto di rappresentatività bisogna sottolineare come lo stesso venga utilizzato *“per valutare l'importanza del sindacato in base a determinati parametri o indici e per risolvere eventuali contrasti tra sindacati, nonché per legittimarli al compimento di determinati atti di volta in volta stabiliti dalla legge e/o dagli accordi collettivi”*<sup>77</sup>.

In altre parole, si può definire la rappresentatività come la capacità del sindacato di farsi seguire dai lavoratori, che ad esso aderiscono, nelle iniziative e, più in generale, nello svolgimento dell'attività sindacale.

In conseguenza di quanto evidenziato, si comprende quanto l'essenza del sindacato e la migliore possibilità di porre in essere, attivamente e in maniera proficua, attività sindacale risieda proprio nella rappresentatività e come la perdita di rappresentatività costituisca un tema caldo e prezioso per la compagine sindacale. Si può, tendenzialmente, affermare che un sindacato trova la sua ragion d'essere solo se effettivamente rappresentativo, soprattutto perché, nella dinamica delle relazioni industriali, solo un sindacato fortemente rappresentativo nel contesto di riferimento può prendere parte alla contrattazione collettiva.

È importante, per una completa comprensione del concetto, analizzare l'evoluzione giurisprudenziale che, nel tempo, si è sviluppata, proprio in

---

<sup>77</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

riferimento al suo significato, anche fattuale, tenendo sempre in considerazione l'assenza di una definizione giuridica del concetto in esame.

Nello specifico, la giurisprudenza costituzionale analizza il concetto della rappresentatività, congiuntamente ai contenuti della libertà sindacale e del pluralismo sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione. Il legame inscindibile risulta intimamente connesso con la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., che ha, in un certo senso, ingenerato la necessità di prevedere e concepire un diverso metodo di misurazione della rappresentatività.

Nello specifico, viene, a più riprese, messa in dubbio la costituzionalità dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori<sup>78</sup>, laddove prevedeva la possibilità di costituire, su iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali aziendali, in due specifici ambiti, ovvero, quello:

*“a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;*

*b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva”<sup>79</sup>.*

La previsione legislativa fissava due criteri distinti ed alternativi per accedere a questo diritto, con la possibilità di giovare delle prerogative di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori, vale a dire, il diritto di indire assemblea, i permessi retribuiti di cui possono usufruire i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, i permessi non retribuiti, e, infine, la possibilità di disporre di locali per porre in essere attività sindacale<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> L'ambito applicativo del Titolo III è riferibile esclusivamente a specifici contesti dimensionali, previsti dall'art. 35 dello Statuto dei lavoratori, in cui si fa riferimento alle unità produttive con più di 15 dipendenti, o, in caso di imprese agricole, più di 5.

<sup>79</sup> Cit. Art. 19 St. Lav. prima delle modifiche apportate in seguito al referendum del 1995.

<sup>80</sup> Nello specifico, questa prerogativa, prevista dall'art. 27 dello Statuto dei lavoratori, ha un ambito di applicazione diverso rispetto a quello riportato in precedenza, facendo riferimento a quelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti. La differenza, in questo caso, è dettata dall'impatto

I criteri previsti sottostavano a logiche molto diverse tra loro, difatti, il primo si legava ad una rappresentatività di tipo storico, in un contesto nel quale la Cgil era il sindacato storicamente più rappresentativo e si utilizzava, pertanto, un criterio di tipo presuntivo.

Il secondo criterio, quello di cui alla lettera B, restituisce un concetto maggiormente effettivo della rappresentatività, prevedendo la possibilità per i sindacati non confederali, che abbiano, però, sottoscritto contratti collettivi nazionali o provinciali, di nominare rappresentanze sindacali aziendali e di accedere alle prerogative di cui al Titolo III, dimostrando in tal modo la loro rappresentatività.

La questione, però, che si porrà, pochi anni dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, è che, tendenzialmente, nel 1970 non c'erano sindacati non confederali che riuscissero a sottoscrivere un contratto collettivo nazionale o provinciale. Tuttavia, gli stessi potevano, in realtà, essere rappresentativi a livello aziendale, pur rimanendo fuori dalle maglie dell'art. 19 St. Lav., con preclusione del secondo livello di tutele posto in essere dallo Statuto dei lavoratori, ovvero quello della politica promozionale.

Una precisazione appare, però, necessaria, e cioè che la selezione realizzata dall'art. 19 St. Lav. afferisce solo ed esclusivamente alle prerogative ulteriori esposte in precedenza, ma questo non esclude quanto statuito dall'art. 14 St. Lav., secondo cui *“il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro”*<sup>81</sup>.

A questo punto, risulta di fondamentale importanza richiamare la giurisprudenza che, a partire dagli anni '70, interviene sul tema della rappresentatività, e, in particolare, sulla legittimità costituzionale dei criteri

---

che la stessa ha sull'organizzazione aziendale e, in particolare, alla necessità che ci sia la possibilità di adibire un locale, in maniera stabile e permanente, allo svolgimento di attività sindacale.

<sup>81</sup> Cit. Art. 14 St. Lav.

espressamente previsti dall'art. 19 St. Lav. in riferimento alla libertà sindacale, espressamente prevista dall'art. 39 della Costituzione.

La prima sentenza della Corte costituzionale da richiamare è, senza dubbio, quella del 6 marzo 1974, n. 54, in cui il giudizio di legittimità ha ad oggetto le disposizioni contenute nell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, in quanto, rispetto al quadro del tempo, gli unici sindacati che potevano nominare rappresentanze sindacali aziendali erano quelli confederali, questo proprio perché non vi erano sindacati non confederali, come detto in precedenza, che avessero una forza tale da sottoscrivere un contratto collettivo nazionale o, anche solo, provinciale. In particolare, in questa circostanza si trovavano esclusi i sindacati autonomi, che non rientravano né nel caso di cui alla lett. A dell'art. 19 St. Lav., né tantomeno nella lett. B dello stesso articolo. Il valore dei sindacati autonomi lo si ritrovava solo a livello aziendale, circostanza, questa, che comunque non dava la possibilità agli stessi di nominare rappresentanze sindacali aziendali e, di conseguenza, di accedere anche alle prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori.

La Corte costituzionale, nel 1974, ritenne, però, ragionevole l'art. 19 St. Lav., in quanto ritrovava la *ratio* della disposizione nella rappresentatività, ritenendo, altresì, che la valutazione posta in essere dal legislatore rientrasse nella discrezionalità sua propria, per cui la scelta operata, in riferimento ai criteri selettivi, non poteva ritenersi contraria al parametro costituzionale dell'art. 39 Cost., in quanto non costituiva violazione della libertà sindacale in senso stretto. Dunque, si confermava la legittimità dell'art. 19 St. Lav., ritenendo la selezione operata dal legislatore coerente con il dettato costituzionale, in quanto non preclusiva, almeno in potenza, nei confronti di quei sindacati che avessero, in qualche modo, manifestato la propria rappresentatività.

Questo ragionamento deve essere, inoltre, compiuto avendo a mente il bilanciamento con l'art. 41 Cost., in quanto, di fatto, eliminando una qualsiasi

selezione per l'accesso alle prerogative in argomento, il rischio potrebbe essere quello di avere un numero indefinito, e sicuramente molto elevato, di rappresentanze sindacali aziendali, che potrebbero, per converso, bloccare, o ledere fortemente, l'attività produttiva dell'azienda stessa, ponendosi in questo modo in contrasto con la libertà di iniziativa economica privata.

Viene, successivamente, posta all'attenzione della Corte costituzionale un'ulteriore questione, relativa, questa volta, alla possibilità di recuperare le prerogative del Titolo III dello Statuto dei lavoratori con un patto tra il sindacato, che non rientri nella casistica di cui all'art. 19 St. Lav., e il datore di lavoro.

In relazione a questa possibilità prospettata nelle ordinanze di rimessione, la Corte costituzionale, con sentenza 26 gennaio 1990, n. 30, non solo evidenziava come la possibilità di accedere, in questo modo, alle prerogative del Titolo III avrebbe conferito un potere arbitrario al datore di lavoro, ma avrebbe, di fatto, comportato un ulteriore rischio, insito nella possibilità di *“avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e correlativamente alterare la parità di trattamento rispetto ad organizzazioni dotate di rappresentatività anche maggiore presenti in azienda”*<sup>82</sup>. Quindi, i rischi relativi ad un eventuale “accesso pattizio” alle prerogative di cui trattasi potrebbero risultare diversi ed importanti, non potendo, di fatto, trascurare di considerare che un'eccessiva frammentazione delle posizioni, conseguenziale ad un meccanismo di accesso di tal genere, potrebbe portare ad una ancor più accentuata divergenza tra gli interessi da considerare.

La sentenza in esame, si chiude con un monito per il legislatore, in quanto sebbene venga sempre confermata la ragionevolezza di un criterio selettivo e, quindi, la legittimità costituzionale dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, bisogna, comunque, considerare che la *ratio* di questa norma è, o

---

<sup>82</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 18 gennaio 1990, n. 30.

dovrebbe essere, rinvenuta nella rappresentatività. In tale contesto, non si può escludere l'importanza crescente del sindacalismo autonomo, che talvolta diviene, a livello aziendale, maggiormente rappresentativo, ma che, in forza della formulazione dell'art. 19 St. Lav., non avrebbe avuto comunque la possibilità di nominare rappresentanze sindacali aziendali.

A livello storico, il referendum popolare del 1995 ha comportato un cambiamento significativo nella formulazione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Si assisteva all'abrogazione del criterio di cui alla lett. A, vale a dire il criterio di tipo storico o presuntivo della rappresentatività, nonché alla modifica parziale del criterio di cui alla lett. B, che nello specifico introduce un criterio di rappresentanza effettiva, garantita da un criterio formale, quale la firma di un contratto collettivo, di qualsiasi livello, quindi anche aziendale, che si applichi all'unità produttiva.

Il problema della nuova formulazione può rinvenirsi nella possibilità di coartare la volontà del sindacato alla sottoscrizione di un contratto collettivo, così da poter nominare rappresentanze sindacali aziendali ed accedere alle prerogative del Titolo III.

La legittimità costituzionale dell'art. 19 St. Lav. continua, comunque, ad essere affermata, a più riprese, dalla giurisprudenza costituzionale, ma le vicende del 2009 metteranno in luce, definitivamente, l'inadeguatezza dell'art. 19 St. Lav., ormai non più coerente con la *ratio* dallo stesso perseguita.

Il riferimento, in questo caso, è rivolto alla vicenda che ha visto contrapporsi Fiat e Fiom-Cgil e che ha comportato una grande mutazione negli equilibri delle relazioni industriali. Il culmine della vicenda lo si può ritrovare nell'uscita di Fiat da Confindustria, la maggiore confederazione rappresentante la parte datoriale, così da non dover applicare, nelle proprie unità produttive, i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalla Confederazione d'appartenenza, considerati dall'azienda non più rispondenti agli interessi del momento, necessitando, a quel tempo, di una maggiore

flessibilità nei contratti di lavoro, interesse, quest'ultimo, che non rientrava nella linea di pensiero perseguita dalla Confederazione stessa.

La disapplicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro porta Fiat a voler negoziare, in prima persona, dei contratti collettivi che andassero a sostituire i precedenti e che fossero maggiormente rispondenti all'interesse dell'azienda. Al tavolo delle trattative, però, viene meno una delle maggiori confederazioni sindacali, quella storicamente più rappresentativa, la Cgil<sup>83</sup>, che decide di non sottoscrivere i contratti predisposti *ad hoc* per Fiat, i quali avevano ricevuto il bene stare dei lavoratori, in quanto la sottoscrizione degli stessi era stata oggetto di referendum tra i dipendenti di Fiat.

In seguito a queste vicende, la Cgil, non essendo firmataria dei contratti collettivi applicati nelle unità produttive Fiat, si vedeva esclusa dalle prerogative di cui al titolo III, non rientrando nel criterio selettivo dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Le conseguenze di questa vicenda hanno dato avvio, da parte della Fiom-Cgil, ad un'importante stagione di contenzioso, che vedeva anche la giurisprudenza divisa nelle proprie decisioni, che, tendenzialmente, dipendevano proprio dall'interpretazione, di volta in volta applicata, dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori<sup>84</sup>.

L'ultimo riferimento giurisprudenziale da richiamare, intimamente connesso con quanto esposto sino ad ora, attiene alla sentenza della Corte

---

<sup>83</sup> Si consideri che la Cgil è sempre stata fautrice di un approccio che dava una rilevanza particolare e preminente al contratto collettivo nazionale di lavoro.

<sup>84</sup> Nello specifico, taluni prediligevano un'interpretazione letterale dell'art. 19 St. Lav., che escludeva, pertanto, la Fiom-Cgil dalla possibilità di nominare rappresentanze sindacali aziendali e quindi, anche dalle prerogative che a queste seguono; dall'altra, talaltri davano seguito ad un'interpretazione costituzionalmente orientata, che assumeva quale requisito legale, espressivo del carattere della rappresentatività, la sottoscrizione di accordi collettivi e che vedevano come conseguenza la possibilità di applicare anche in questi casi l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Rif. R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il Legislatore tra supplezza e monito* in *Giurisprudenza Costituzionale*, 2013, numero 4.

costituzionale 23 luglio 2013, n. 231, nella quale viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

I motivi di questa dichiarazione sono molteplici. In primo luogo, si ritiene l'incompatibilità dell'articolo in questione rispetto al parametro dell'art. 39 Cost., nella parte in cui non prevede che possano costituire rappresentanze sindacali aziendali anche quelle organizzazioni sindacali che, seppur non sottoscrittrici del contratto collettivo applicato all'unità produttiva, abbiano, però, partecipato alle trattative che hanno portato alla sottoscrizione del contratto collettivo applicato in azienda. Quanto detto si può considerare naturale evoluzione delle precedenti posizioni della Corte costituzionale. Difatti, prevedere la sottoscrizione di un contratto quale criterio espressivo di rappresentatività, avrebbe potuto comportare un'influenza sulla scelta, che dovrebbe essere libera da qualsiasi restrizione, di firmare o meno un contratto collettivo.

La sentenza della Corte costituzionale deve essere valutata nel contesto particolare dell'ordinamento italiano, che non vede l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 e non dispone, pertanto, di una legge sindacale che attui quest'ultimo e riorganizzi, in modo consapevole, la materia.

Rispetto a quanto detto, la dottrina vedeva questa sentenza come *“il punto di partenza, perché rappresenta un monito al legislatore affinché (re)intervenga sulla disciplina della rappresentanza sindacale in azienda”*<sup>85</sup>. Difatti, la sentenza in esame è, ancora una volta, una sentenza di monito per il legislatore, che è l'unico soggetto competente a poter trovare una soluzione alla questione e che potrebbe, come viene evidenziato, dalla stessa Corte costituzionale, negli ultimi passaggi della sentenza, scegliere tra diverse soluzioni ugualmente prospettabili.

---

<sup>85</sup> *Op. Cit.* R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il Legislatore tra supplenza e monito.*

La Corte costituzionale, nella sentenza appena analizzata, non definisce, nello specifico, il requisito della rappresentatività, lasciando questo compito al legislatore, ma, come spesso avviene nell'ambito delle relazioni sindacali, sono state le stesse parti sociali a prevedere, nell'accordo interconfederale del 2014, Testo Unico sulla rappresentanza, una definizione specifica del concetto in esame.

Il limite fondamentale, che, di fatto, ha un intervento di questo tipo, è relativo alla sua portata, in quanto di per sé idoneo a produrre effetti solo tra le parti che lo sottoscrivono e, quindi, *inter partes* e non *erga omnes*, come sarebbe accaduto se solo fosse intervenuto il legislatore.

In particolare, il Testo Unico sulla rappresentanza stabilisce, nella parte terza, intitolata "*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria aziendale*", che si riconoscono le prerogative del Titolo III dello St. Lav., in applicazione dell'art. 19, e si considerano "*partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza secondo i criteri concordati nel presente accordo*"<sup>86</sup>. Nello specifico, il dato della rappresentatività al 5% fa riferimento ad una media "*fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi)*"<sup>87</sup>.

Al termine di questa analisi sul concetto e sul significato di rappresentatività, si può riportare una considerazione di carattere generale, che si inserisce in una prospettazione della tematica più ampia e che abbraccia, anche, la libertà sindacale e gli equilibri stessi delle relazioni industriali. Bisogna evidenziare che la fonte dei principali problemi, almeno in questo ambito, risiede nelle immediate conseguenze della mancata applicazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione. Risulta parimenti importante tenere presente che, seppur non attuato, l'art. 39 Cost. permane,

---

<sup>86</sup> Cit. Testo Unico sulla rappresentanza, Roma, 10 gennaio 2014.

<sup>87</sup> Cit. Testo Unico sulla rappresentanza, Roma, 10 gennaio 2014.

nell'ordinamento italiano, come parametro di legittimità ed in quanto tale, ingenera complesse limitazioni e condizionamenti negli interventi legislativi.

Quanto detto si collega, nello specifico, alla questione della portata applicativa del contratto collettivo<sup>88</sup>, con conseguenze di non poco conto, soprattutto in riferimento alla tutela, economica e non, dei lavoratori e delle lavoratrici. Se è vero che i sindacati sono espressione di interessi collettivi e sono stati protagonisti, insieme ai lavoratori ed alle lavoratrici aderenti, nelle lotte per conseguire la conquista dei diritti, molto spesso fondamentali, dei lavoratori, l'applicazione dell'art. 39 Cost. o l'attuazione di un meccanismo che porti alla possibilità per le parti sociali di sottoscrivere contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, non solo dovrebbe essere auspicata, ma anche perseguita.

La dimostrazione della necessità di un intervento di questo tipo, la si ritrova in tutte quelle circostanze in cui le parti sociali e talvolta, anche il legislatore stesso, hanno cercato di circumnavigare il modello delineato dall'art. 39, con meccanismi che avrebbero consentito di addivenire all'estensione dell'ambito applicativo del contratto collettivo.

Quanto detto resta valido anche rispetto al concetto di rappresentatività. L'opportunità di disporre di una definizione legislativa del concetto stesso avrebbe sicuramente giovato alla contrattazione collettiva, soprattutto in ragione della mutevolezza del contesto sociale e lavorativo di riferimento. Il mondo del lavoro sta vivendo, da anni, una vera e propria rivoluzione tecnologica, diversa dalla precedente rivoluzione industriale, che potrebbe portare alle medesime conseguenze. Non è escluso che la sindacalizzazione dei "nuovi" lavoratori, vale a dire di coloro i quali rientrano

---

<sup>88</sup> La tematica del contratto collettivo sarà trattata in maniera approfondita nel prossimo capitolo.

nelle tipologie di lavori non tradizionali<sup>89</sup>, comporti la necessità di dover rispondere, inevitabilmente, a nuove esigenze, non contemplate ed affrontate in precedenza, che potrebbe sfociare in nuove lotte sindacali e rivendicazioni collettive. Lo sviluppo tecnologico che investe costantemente la vita delle persone, in generale e tanto più quella dei lavoratori, mutando, di fatto, le modalità delle prestazioni lavorative, richiede la presenza di un sindacato più consapevole e aderente al nuovo mondo del lavoro, che faccia, nel contempo, tesoro dell'esperienza maturata ai tempi della rivoluzione industriale, in modo tale da risultare capace di adeguarsi celermente ai repentini ritmi dell'attuale rivoluzione tecnologica.

L'ultimo aspetto da analizzare, per quanto attiene ai sindacati, riguarda la loro organizzazione e, più nello specifico, la struttura degli stessi. Difatti, la struttura confederale è quella propria dei maggiori sindacati italiani, come per esempio la Cgil, Cisl e Uil. Queste sono “*associazioni intercategoriale che riuniscono a livello nazionale le rispettive associazioni nazionali delle diverse categorie merceologiche, dette federazioni*”<sup>90</sup>. Pertanto, si può dire che l'organizzazione sindacale è disposta su diversi livelli, in particolare, quello apicale è occupato dalla confederazione, che è l'associazione sindacale di primo livello, alle cui direttive devono sottostare tutti i soggetti ad essa subordinati. Al livello inferiore, si rinvengono, invece, i sindacati nazionali delle categorie merceologiche<sup>91</sup>, o settori produttivi, come quello metalmeccanico, commerciale e così via, ma la struttura non si ferma

---

<sup>89</sup> Si pensi ai *platform worker*, vale a dire quei lavoratori e quelle lavoratrici che svolgono la prestazione lavorativa attraverso piattaforme digitali, come i *rider*, ovvero i fattorini delle app di *food delivery*.

<sup>90</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>91</sup> Esplicazione della libertà sindacale la si può ritrovare anche in questa circostanza, difatti le confederazioni stesse possono individuare liberamente i settori produttivi in cui operare, questi ultimi, poi, potranno coincidere o meno tra le diverse confederazioni, in quanto la scelta è sempre rimessa alla confederazione.

qui. Difatti, al livello successivo, si collocano le strutture intercategoriale territoriali.

Inoltre, ogni sindacato nazionale ha al suo interno una propria organizzazione a livello regionale, provinciale, comunale o municipale. L'articolazione rappresenta, dunque, una scelta completamente rimessa alla volontà del sindacato ed alle esigenze di presenza sul territorio. È lecito, per esempio, che in talune regioni vi sia la necessità di una presenza più capillare ed in altre meno.

Infine, per quanto attiene al livello aziendale si possono rinvenire delle differenze strutturali rispetto a quanto affermato fino ad ora. Difatti, nel contesto aziendale la presenza del sindacato avviene su base elettorale e rappresenta la totalità dei lavoratori, a prescindere dalla loro iscrizione al sindacato.

Come si è già esposto in precedenza, la presenza dei sindacati a livello aziendale era già prevista *ex art.* 19 St. Lav., attraverso le rappresentanze sindacali aziendali, le quali sono ad iniziativa dei lavoratori, come espressamente previsto dal citato articolo, ma hanno un collegamento con il sindacato esterno all'azienda, che le nomina o al più le approva. Si deve evidenziare che non c'è alcuna ulteriore previsione legislativa relativa alla struttura delle rappresentanze sindacali aziendali, quindi, *“spetta agli stessi lavoratori che prendono iniziativa per la loro costituzione – e, almeno in parte, alle associazioni sindacali nel cui ambito sono costituite – di stabilire se debbano avere, o no, struttura associativa”*<sup>92</sup>.

Inoltre, è necessario richiamare le intese e gli accordi, che a partire dagli anni '90<sup>93</sup>, tendevano a trovare *“una migliore regolamentazione del*

---

<sup>92</sup> *Op. Cit.* M. PERSIANI.

<sup>93</sup> Questo anche in considerazione della rottura che si è avuta, nel tempo, nell'azione unitaria tra le tre principali confederazioni, Cgil, Cisl e Uil.

*sistema di relazioni industriali all'interno dell'impresa*"<sup>94</sup>, attraverso la previsione e la possibile costituzione, di rappresentanze sindacali unitarie, che hanno come vantaggio quello di costituire un unico interlocutore che si contrapponesse alla parte datoriale.

Nello specifico, le rappresentanze sindacali unitarie sono state istituite dall'accordo interconfederale del 1993, con una importante differenza rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali, quale organo elettivo dei lavoratori e delle lavoratrici, quindi, con un maggiore coinvolgimento degli stessi, sebbene vi fosse la previsione del c.d. terzo riservato, che era appannaggio dei sindacati firmatari dell'accordo interconfederale o del contratto collettivo nazionale di lavoro.

La disciplina viene, poi, riformata dai successivi accordi e intese, e, nello specifico, con il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 si apportano diverse modifiche alle modalità e alle regole precedentemente previste. Le parti sociali si accordano in maniera pattizia per passare a questo modello di rappresentanza, vale a dire quello delle rappresentanze sindacali unitarie e a non nominare, all'interno dei luoghi di lavoro, rappresentanze sindacali aziendali, al fine di procedere, con i tempi necessari, ad un cambiamento totalitario delle forme di rappresentanza attraverso il modello delle rappresentanze sindacali unitarie<sup>95</sup>.

In relazione alla regolamentazione delle stesse, si prevede, pertanto, che le rappresentanze sindacali unitarie possano essere costituite nelle unità produttive che occupino più di quindici dipendenti<sup>96</sup>, su iniziativa di un

---

<sup>94</sup> *Op. Cit.* M. PERSIANI.

<sup>95</sup> Rispetto a quanto affermato, bisogna evidenziare che questa previsione delle parti sociali non esclude la possibilità per i sindacati di nominare rappresentanze sindacali aziendali all'interno delle unità produttive, in quanto diritto degli stessi *ex art.* 19 dello Statuto dei lavoratori.

<sup>96</sup> *“Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati*

sindacato che appartenga ad una confederazione firmataria dell'accordo interconfederale del 2011, del Protocollo del 2013 e dell'accordo interconfederale del 2014. Si prevede, altresì, il potere di iniziativa anche in capo a quei sindacati di categoria che abbiano sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato nelle unità produttive ovvero a quei sindacati, che accettino l'applicazione degli accordi di cui sopra e dalla cui lista risultino le firme di almeno il 5% dei dipendenti che abbiano diritto di voto nelle aziende con più di 60 dipendenti<sup>97</sup>.

Inoltre, ai sensi del punto 4, sezione II parte II dell'accordo interconfederale del 2014, si prevede, pattiziamente, che le parti sociali si impegnino a riconoscere gli stessi diritti delle rappresentanze sindacali aziendali alle rappresentanze sindacali unitarie, con la possibilità, quindi, di poter usufruire delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori.

Infine, l'ultimo dato da richiamare, è la clausola di salvaguardia, contenuta nel Testo Unico sulla rappresentanza, secondo cui i sindacati che prendono parte alla procedura per l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie *“rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300”*<sup>98</sup>.

### **3. Le organizzazioni datoriali**

Corre l'obbligo, a questo punto della trattazione, di volgere lo sguardo all'altro soggetto della contrattazione collettiva, ovvero le organizzazioni datoriali, che, come precisato in precedenza, nascono come controparte nel

---

*negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”* Cit. Accordo interconfederale, Roma, 10 gennaio 2014.

<sup>97</sup> In caso di numero inferiore di lavoratori, la lista deve essere sottoscritta, almeno, da tre lavoratori.

<sup>98</sup> Cit. Testo Unico sulla rappresentanza, Roma, 10 gennaio 2014.

dialogo con i sindacati, rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, con l'intento di potersi affermare nei loro confronti.

Un dato da sottolineare, prima di proseguire con una compiuta analisi delle stesse, è la “*loro «irriducibilità» ad una sorta di sindacalismo degli imprenditori, corrispondente ai sindacati dei lavoratori*”<sup>99</sup>. Difatti, una differenziazione tra le associazioni datoriali ed i sindacati, la si può rinvenire, dal punto di vista fattuale, già nel criterio di aggregazione dagli stessi utilizzato, che afferisce, più propriamente, al settore di riferimento dei soggetti che decidono di aderire al fenomeno associativo. Nello specifico, “*le confederazioni imprenditoriali si differenziano per la demarcazione dei perimetri di appartenenza associativa in base al settore economico di riferimento*”<sup>100</sup>, criterio che si può definire sicuramente principale, ma non unico, sebbene gli altri, come quello dimensionale o legale-istituzionale<sup>101</sup>, risultino scarsamente utilizzati, o di fatto meno diffusi.

Nell'analisi che si sta conducendo, sussistono ulteriori e molteplici differenze tra le associazioni datoriali ed i sindacati, che possono essere prese in considerazione. Al di là del motivo che ha portato alla costituzione di queste aggregazioni, il carattere fondamentale da porre in risalto è, sicuramente, la loro eventualità, partendo dal presupposto che “*l'impresa è già, di per sé, un «soggetto collettivo», che gode di un potere strutturale –*

---

<sup>99</sup> Cit. G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1988.

<sup>100</sup> Cit. V. PAPA, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali: rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, 2017.

<sup>101</sup> “*Si fa riferimento alle caratteristiche giuridico-istituzionali e agli assetti proprietari delle aziende aderenti: a capitale privato, a partecipazione pubblica, di tipo cooperativo, ecc. In effetti il fattore di distinzione fondato sugli assetti proprietari cooperativi mantiene la sua rilevanza – accanto al declino, ad esempio, del fattore di distinzione basato sulla presenza di partecipazioni statali, a seguito dell'adesione delle aziende partecipate dallo Stato a Confindustria – basti pensare alla presenza di ben quattro importanti associazioni del settore cooperativo: Legacoop, Concooperative, AGCI, UNCF*” da *Op. Cit.* V. PAPA.

*garantito dalla sua posizione nel processo produttivo*<sup>102</sup>. Si potrebbe affermare che mentre per il lavoratore o la lavoratrice, nel rapporto di forza con il datore di lavoro, l'unica possibilità di perseguire in maniera più efficace il proprio obiettivo è quello di associarsi, per il datore di lavoro rappresenta solo una possibilità, ma non è detto che sia la migliore strada da percorrere. Questo, soprattutto, se si considerano dei fattori ulteriori, quali ad esempio *“il latente livello di competitività tra gli aderenti e una notevole complessità/eterogeneità degli interessi da rappresentare*<sup>103</sup>. Difatti, per quanto gli interessi dei lavoratori possano essere eterogenei tra di loro, è innegabile che vi sia una maggiore comunanza, diversamente da quanto avviene per la parte datoriale, in cui le divergenze possono essere molto più profonde e significative.

Sebbene anche le organizzazioni datoriali siano libere, non solo nel senso di libertà di associazione, ma anche rispetto alla contrattazione posta in essere dalle stesse, non sono, a parare dei più, riconducibili all'art. 39 Cost., ma piuttosto all'art. 18 Cost., in combinato disposto con l'art. 41, che sancisce la libertà di iniziativa economica privata.

Questa visione, che non persegue la strada della unilateralità dell'art. 39 della Costituzione<sup>104</sup>, è quella maggiormente accreditata in dottrina, portando a ritenere, al tempo stesso, che *“l'associazionismo degli imprenditori, non presentando le stesse caratteristiche costitutive del sindacato dei lavoratori, non ha natura sindacale*<sup>105</sup>. Un esempio esplicativo di quanto detto sinora lo si può rinvenire nella sottoscrizione di un contratto collettivo. Difatti, per addivenire ad un risultato di questo tipo, i singoli

---

<sup>102</sup> *Op. Cit.* V. PAPA.

<sup>103</sup> *Op. Cit.* V. PAPA.

<sup>104</sup> Il tema dell'unilateralità/bilateralità dell'art. 39 Cost. si lega alla possibilità o meno di definire anche le organizzazioni datoriali come sindacali.

<sup>105</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

lavoratori e le singole lavoratrici dovranno tassativamente costituire un sindacato, a differenza della parte datoriale, capace di dialogare in prima persona, andando a soddisfare quello che è l'interesse al profitto<sup>106</sup>. Difatti, il tema della bilateralità/unilateralità dell'art. 39 Cost. si interseca con l'analisi del dettato costituzionale.

L'art. 18 Cost. sancisce la libertà di associazione, e nello specifico, prevede che *“i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale”*, testo, quest'ultimo, che se letto in combinato disposto con l'art. 41 Cost., tutela la libertà di associarsi anche per i datori di lavoro. Questa linea di pensiero, sostenuta anche da G. Santoro-Passarelli, non ritiene sussistere il carattere sindacale, quando si prendono in considerazione le organizzazioni datoriali.

L'ultima teoria, che deve essere riportata in questa sede, è quella che attribuisce un significato bilaterale all'art. 39 Cost., ritenendolo riferibile anche alle organizzazioni datoriali, rinvenendo nell'attività dalle stesse poste in essere un contenuto sindacale, in riferimento, nello specifico, alla finalità perseguita. Questa impostazione trova talune evidenze anche nella disciplina europea, in diverse fonti, e, in particolare, nell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea<sup>107</sup>, che, in tema di accesso al diritto di negoziazione e di azioni collettive, mette sullo stesso piano, da una parte, i lavoratori e le lavoratrici e dall'altra, i datori di lavoro, o le rispettive

---

<sup>106</sup> Si può ulteriormente specificare che, a livello aziendale, *“il datore di lavoro tratta le condizioni di lavoro dei propri dipendenti direttamente con il sindacato dei lavoratori e soddisfa in ogni caso nella trattativa un interesse individuale, cioè l'interesse al profitto”*. Op. Cit. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>107</sup> *“I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero”*.

organizzazioni. In merito all'impostazione europea, bisogna evidenziare la possibilità di intravedere, nelle fonti in questione, una maggiore apertura al mondo imprenditoriale e, più in generale, alle libertà economiche. A tal proposito, giova richiamare l'art. 52 CDFUE, che pone sul medesimo piano i diritti e le libertà garantite dalla stessa Carta. Nell'ordinamento italiano non è possibile rinvenire una norma di questa portata, sebbene la giurisprudenza costituzionale abbia, negli anni e a più riprese, ribadito che *“tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri”*<sup>108</sup>.

Per quanto attiene alle funzioni delle organizzazioni datoriali, queste sono, tendenzialmente ed astrattamente, sovrapponibili a quelle poste in essere dai sindacati. Difatti, tra le altre, si può annoverare sicuramente la rappresentanza in sede di contrattazione collettiva, soprattutto in riferimento ai livelli superiori, ma non a quelli apicali<sup>109</sup>. Inoltre, si può far riferimento ai servizi, che sono prestati, alla stessa stregua dei sindacati, dalle organizzazioni datoriali ai propri iscritti, con una funzione di incentivo.

Un approfondimento necessario da porre in essere è quello relativo alla rappresentatività datoriale, della quale non c'è, a livello legislativo, una definizione, tra l'altro, nemmeno rinvenibile nel Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, come, invece, avviene in riferimento ai sindacati. In realtà, la problematica della rappresentatività, e quindi *“il tema della misurazione della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro”*<sup>110</sup>, è da tempo avvertita, soprattutto con il proliferare del fenomeno del *dumping*

---

<sup>108</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 9 aprile 2013, 85.

<sup>109</sup> Il livello confederale, tendenzialmente, non si occupa di contrattazione collettiva in senso proprio, ma tende a individuare quelle che si potrebbero definire le linee guida generali, che le organizzazioni di livello inferiore dovranno seguire e rispettare.

<sup>110</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e delle occupazioni*.

contrattuale<sup>111</sup>, che si può considerare una conseguenza diretta della frammentazione delle organizzazioni datoriali, caratterizzata da continue scissioni e nuove formazioni.

La risposta legislativa a tale deriva è stata, sostanzialmente, la previsione, anche per le associazioni dei datori di lavoro, della formula “comparativamente più rappresentativo”. In altre parole, nella scelta del contratto collettivo da applicare, spesso, il legislatore prevede a livello legislativo l’applicazione, quantomeno in riferimento alla parte economica, di quello sottoscritto tra le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale<sup>112</sup>. A ben guardare, la questione appare, più propriamente, riconducibile alla mancanza di un criterio di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali, esigenza, questa, che è stata a più riprese manifestata anche a livello confederale<sup>113</sup>, ma che, a differenza delle organizzazioni sindacali, non ha ancora trovato soluzione, neanche tra le parti sociali. Queste ultime hanno, difatti, affrontato la questione della misurazione della rappresentanza delle organizzazioni datoriali, ritenendo di fondamentale importanza la conoscenza effettiva della portata della rappresentanza delle parti che stipulano un contratto collettivo nazionale di lavoro, richiamando, successivamente, la necessità di contrastare la *“proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare “copertura*

---

<sup>111</sup> Il *dumping* contrattuale si riferisce al fenomeno che comporta l’applicazione, tra i diversi possibili, del contratto collettivo meno favorevole, soprattutto dal punto di vista economico, al lavoratore.

<sup>112</sup> Un esempio pratico di quanto detto, è la normativa prevista per i soci lavoratori di società cooperative, ambito nel quale era di prassi l’applicazione di c.d. contratti pirata, che il legislatore ha cercato di arginare con le disposizioni contenute nel decreto legge 31 dicembre 2007, n. 248.

<sup>113</sup> Un esempio di quanto sopra riportato lo si può rinvenire nell’accordo interconfederale del 27 novembre 2015 sulla rappresentanza, sottoscritto da Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil, che, nella parte introduttiva dello stesso, richiama “la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei Datori di Lavoro” e che, comunque, non sono contemplati all’interno dell’Accordo.

*formale” a situazioni di vero e proprio “dumping contrattuale” che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori”<sup>114</sup>.*

Gli interventi posti in essere dal legislatore, tendenzialmente, perseguono una finalità precisa rispetto al momento applicativo del contratto collettivo ritenuto “più conveniente”, tendendo “*a neutralizzarne gli effetti negativi, disincentivandone l’applicazione da parte delle aziende, tramite un accertamento della rappresentatività sindacale ex post*”<sup>115</sup>.

La questione, com’è facilmente intuibile, si collega anche all’ambito applicativo del contratto collettivo e risulta intimamente connessa con la mancata attuazione della seconda parte dell’art. 39 della Costituzione. Risulta fortemente sentita, in quest’ambito, la necessità, come sostenuto da gran parte della dottrina, di un intervento responsabile e razionale in materia, da parte del legislatore.

Parallelamente a quanto visto per i sindacati, anche le associazioni dei datori di lavoro sono organizzate su diversi livelli, categoriali e intercategoriali.

Il livello apicale è quello intercategoriale, dove si collocano le confederazioni, che, però, diversamente da quelle sindacali, si raggruppano secondo tre settori di riferimento e, più nello specifico, quello industriale, quello agricolo e quello del terziario. La differenza rispetto alle confederazioni come Cgil, Cisl e Uil sta nel fatto che le prime sono generali, mentre quelle di parte datoriale sono, comunque, suddivise in grandi settori economici.

L’adesione può avvenire con diverse modalità, nello specifico, se ne individuano tre. La prima prevede una doppia iscrizione obbligatoria, vale a dire che l’adesione deve essere posta in essere sia al livello inferiore, come quello territoriale, che al vertice. La seconda prevede la doppia iscrizione

---

<sup>114</sup> Cit. Accordo interconfederale, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, 9 marzo 2018.

<sup>115</sup> Cit. B. CAPONETTI, *La rappresentanza datoriale: questioni e prospettive*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 2, 2018.

facoltativa, dove la facoltatività si riferisce alla sola, eventuale, adesione al livello di vertice. La terza, infine, prevede l'iscrizione indiretta alla confederazione datoriale. Questa modalità di adesione è utilizzata da Confindustria, che nello Statuto confederale espressamente prevede che si considerano “*soci del sistema associativo di Confindustria*”<sup>116</sup> quelle imprese che manifestano la volontà di prendervi parte “*attraverso l'adesione alle Associazioni che lo compongono*”<sup>117</sup>. In questo modo, quindi, la sola adesione all'Associazione di livello inferiore, che faccia parte di Confindustria, nonché la sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 3 dello Statuto confederale, danno modo alle imprese di diventare soci, al tempo stesso, dell'Associazione di riferimento e di Confindustria.

Per quanto attiene ai livelli inferiori, le organizzazioni datoriali, tendenzialmente, completano la propria struttura con delle federazioni di settore, o anche regionali, costituite da più associazioni di primo livello, che aderiscono a queste ultime.

#### **4. La contrattazione collettiva**

Rispetto al tema della contrattazione collettiva, si può, preliminarmente, evidenziare che risulta ascrivibile tra gli strumenti fondamentali di azione per le parti sociali, rappresentando “*il processo di regolamentazione congiunta (sindacato-impresa o sindacati-associazioni imprenditoriali) del rapporto di lavoro*”<sup>118</sup>.

Si può, ulteriormente, considerare che la contrattazione collettiva non riguarda solamente il momento della sottoscrizione di un contratto collettivo,

---

<sup>116</sup> Cit. Statuto confederale aggiornato al 26 giugno 2020.

<sup>117</sup> Cit. Statuto confederale aggiornato al 26 giugno 2020.

<sup>118</sup> *Op. Cit.* G.P. CELLA.

quindi quello conclusivo, “*bensì comprende tutto l’insieme di rapporti più o meno negoziali, e più o meno formali, che intercorrono fra sindacati e imprese (o lo Stato come datore di lavoro) in ordine alla regolamentazione del rapporto di lavoro*”<sup>119</sup>. La contrattazione collettiva, quindi, si può considerare come il momento interattivo delle parti sociali, vale a dire tutti i contatti che si vengono ad instaurare, in maniera più o meno palese, tra i sindacati e le aziende o le organizzazioni di rappresentanza di questi ultimi.

Rispetto al dato partecipativo alla contrattazione collettiva, come è stato già riportato in precedenza, le parti sociali, da ultimo, hanno, con l’accordo interconfederale del 2014, dato una definizione ben precisa dei soggetti che risultano legittimati e, quindi, che sono ammessi al tavolo delle trattative. Si fa, in pratica, riferimento ad un requisito, tendenzialmente matematico, che prevede una soglia di rappresentatività, che, a sua volta, dà modo al sindacato di partecipare alle trattative. Inoltre, si è detto della mancata previsione speculare, sul versante datoriale, rispetto al dato della rappresentanza.

In merito a quanto poc’anzi richiamato, si deve considerare un’ulteriore questione, vale a dire la possibilità o meno di considerare la convocazione per la partecipazione alle trattative come un vero e proprio diritto dei sindacati. Rispetto al quesito posto, la dottrina non è unanime, però, la previsione della soglia di rappresentatività al 5%<sup>120</sup>, come requisito per l’ammissione alle trattative, è un dato che non può essere ignorato per poter trovare una soluzione alla questione.

Difatti, l’accordo interconfederale del 2014, come i precedenti, non prevede espressamente come diritto, nel caso di raggiungimento del requisito

---

<sup>119</sup> *Op. Cit.* G.P. CELLA.

<sup>120</sup> Da calcolare, come già riportato in precedenza, quale “*media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel*”. *Cit.* Accordo interconfederale, 10 gennaio 2014.

percentuale previsto, la convocazione. Tuttavia, il dato che porta a propendere per l'esistenza di un diritto di tale portata, lo si può riscontrare nel fatto che il presupposto per l'esercizio dei diritti contenuti nel titolo III dello Statuto dei lavoratori risieda nella partecipazione alle trattative, come peraltro statuito dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 231 del 2013. In ragione di ciò, nel momento in cui un sindacato risulti effettivamente rappresentativo, al punto da rientrare nel requisito previsto dalle parti sociali per accedere alle trattative, non deve essere escluso.

Inoltre, rispetto ad un eventuale azione conseguente alla mancata convocazione, non risulta attivabile il procedimento previsto nei casi di condotta antisindacale, *ex art. 28 St. Lav.*, in quanto in questo caso il fatto è, eventualmente, posto in essere da un'organizzazione datoriale e non già dal datore di lavoro. Si potrà, eventualmente, esperire un'azione *ex art. 700 c.p.c.*, volta all'ottenimento di un provvedimento d'urgenza, che abbia come conseguenza la convocazione del sindacato ingiustamente escluso dal tavolo delle trattative.

La parte terza dell'accordo interconfederale del 2014 ricomprende anche il relativo procedimento, che viene posto in essere dalle parti sociali, regolando, in tal modo, la negoziazione.

In primo luogo, le federazioni di categoria individuano la "piattaforma", che si potrebbe definire come l'individuazione di una serie di problematiche riscontrate e di rivendicazioni che si avvanzeranno al tavolo delle trattative, e la delegazione trattante.

Le stesse parti sociali, nell'accordo interconfederale del 2014, auspicano, peraltro, la presentazione di "piattaforme unitarie" da parte delle federazioni, per favorire, in questo modo, le trattative. In caso contrario, si prevede, comunque, la possibilità per l'organizzazione datoriale di porre in essere la negoziazione *"sulla base della piattaforma presentata da*

*organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1*<sup>121</sup>.

Le piattaforme in argomento, secondo quanto previsto dal protocollo 23 luglio del 1993, devono essere presentate tre mesi prima della scadenza dei contratti collettivi, così da concedere il tempo necessario alla fase delle trattative.

Vi possono essere, poi, dei casi in cui le trattative si complicano, al punto da non concludersi entro la scadenza del termine del contratto collettivo. Al verificarsi di dette circostanze, potrebbe accadere che intervenga un soggetto pubblico, al fine di evitare il portarsi della situazione di tensione, soprattutto quando si fa riferimento a contratti collettivi molto importanti, assumendo la veste di mediatore.

Inoltre, una volta chiuse le trattative, si vanno a predisporre le ipotesi di accordo, che *“sono sottoposte all’approvazione dei lavoratori tramite assemblee oppure al referendum”*<sup>122</sup>. È appena il caso di evidenziare come tale atto, più che una valenza giuridica, assuma una connotazione politica.

Al termine del procedimento anzidetto, si perviene alla sottoscrizione del contratto collettivo, la cui efficacia varia in presenza di determinati requisiti, tenendo sempre presente che il contratto collettivo è un contratto di diritto comune. Difatti, sempre nella parte III dell’accordo interconfederale del 2014, si prevede che, nel caso in cui il contratto collettivo nazionale venga sottoscritto dal 50% +1 della rappresentanza e nel caso in cui il medesimo contratto sia approvato, con una consultazione certificata dei lavoratori e delle lavoratrici, a maggioranza semplice, ne conseguirà che *“gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l’insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti*

---

<sup>121</sup> Cit. Accordo interconfederale 2014.

<sup>122</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*.

*alle parti firmatarie della presente intesa*<sup>123</sup>. In questo modo, l'efficacia del contratto collettivo viene estesa, nella sua applicazione, ma non può, comunque, risultare paragonabile all'efficacia *erga omnes*.

Per quanto attiene alla contrattazione a livello aziendale, in primo luogo, va evidenziato che i contratti aziendali vengono stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie presenti in azienda, in quanto soggetti legittimati, e che la stessa, come previsto dall'accordo interconfederale del 2014, *“si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”*<sup>124</sup>.

Per quanto attiene all'efficacia dei contratti aziendali, il medesimo accordo prevede che, qualora siano approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie, questi si intendono efficaci ed esigibili *“per tutto il personale in forze”*<sup>125</sup>. Nel caso di contratto collettivo aziendale sottoscritto dalle rappresentanze sindacali aziendali, nominate *ex art. 19 St. Lav.*, si potranno avere contratti con la medesima efficacia di cui sopra, solo nel caso in cui siano approvati *“dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda”*<sup>126</sup>.

Un'ultima considerazione in merito all'efficacia del contratto collettivo aziendale e più in particolare all'espressione *“per tutto il personale in forze”*, è riferibile alla natura dell'accordo interconfederale, che ha efficacia solo tra le parti, in quanto non essendo una atto legislativo, trova attuazione nei confronti di tutti i soggetti che abbiano sottoscritto l'accordo

---

<sup>123</sup> Cit. Accordo interconfederale del 2014.

<sup>124</sup> Cit. Accordo interconfederale del 2014.

<sup>125</sup> Cit. Accordo interconfederale del 2014.

<sup>126</sup> Cit. Accordo interconfederale del 2014.

interconfederale del 2014 e abbiano, inoltre, formalmente accettato l'applicazione dei precedenti, come espressamente previsto nell'accordo stesso.

Per quanto attiene al comparto delle materie della contrattazione aziendale, si deve richiamare la possibilità di intervento su delega, che *“attribuisce al contratto aziendale la competenza a regolare una materia che il contratto nazionale rinuncia a disciplinare o in relazione alla quale detta solo una regolamentazione di principio”*<sup>127</sup>. In quest'ultimo caso, il contratto aziendale assume una funzione attuativa e integrativa rispetto alla disciplina generale, rinvenibile nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Inoltre, bisogna considerare la possibilità, per il contratto aziendale, di derogare a quello nazionale, e talvolta anche alla legge, tematica, questa, che sarà affrontata nel prossimo capitolo.

Vi è, infine, la possibilità che talune questioni vengano delegate, con disposizioni di legge, alla contrattazione aziendale, che, in ogni caso, ha come fine generale l'integrazione della disciplina rinvenibile nelle fonti legislative e in quelle contrattuali.

Tenendo a mente la funzione del contratto collettivo nazionale di lavoro, potrebbe sorgere una domanda sulla natura della contrattazione collettiva, vale a dire la possibilità di considerarla o meno quale fonte del diritto in senso tecnico. Rispetto a questo tema, che si intreccia con tutti quelli analizzati fino a questo punto della trattazione, la risposta della dottrina non è unitaria. A parere di chi scrive, è indubbio che la contrattazione collettiva non si possa considerare una fonte del diritto in senso tecnico, ma bisogna evidenziare l'importanza che la stessa ha nella definizione del rapporto di lavoro e quanto questa si avvicini alla valenza di legge, per esempio attraverso

---

<sup>127</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

l'ampliamento dell'applicazione del contratto collettivo che viene posto in essere, soventemente, con lo strumento del rinvio contrattuale.

## Capitolo 3

### Gli strumenti delle relazioni industriali

#### 1. Il contratto collettivo

Il contratto collettivo di lavoro è uno strumento imprescindibile, utilizzato dalle parti sociali, per “*regolare i conflitti di interessi che sorgono tra le contrapposte categorie*”<sup>128</sup>, che assolve una funzione ben precisa, vale a dire, quella di “*garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale*”<sup>129</sup>.

Il primo aspetto da analizzare riguarda la struttura del contratto collettivo e la prima macro-distinzione da considerare è quella che si pone tra la parte obbligatoria e quella normativa del contratto.

Nello specifico, la parte obbligatoria è composta da tutte quelle clausole che non creano vincoli tra lavoratori, lavoratrici e datori di lavoro, ma, viceversa, creano obbligazioni soltanto tra i soggetti sottoscrittori del contratto collettivo, ovvero, non i prestatori di lavoro, bensì le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali. Le clausole che rientrano in questa categoria sono, ad esempio, le clausole di tregua sindacale<sup>130</sup>, cioè quelle mediante le quali le parti si obbligano a non promuovere scioperi ed iniziative

---

<sup>128</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 19 dicembre 1962, n. 106.

<sup>129</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>130</sup> Non dissimili da quelle riportate nel corso della trattazione sono le clausole che prevedono i procedimenti di raffreddamento, utili, quindi, a stemperare i momenti di maggior tensione tra le parti sociali.

di contrasto in particolari momenti dell'anno o in alcune fasi delle relazioni industriali, come nel caso del rinnovo del contratto collettivo.

È evidente che le clausole della parte obbligatoria vincolano i datori di lavoro, o eventualmente le organizzazioni rappresentative di questi, e le organizzazioni sindacali, ma non i lavoratori e le lavoratrici, questo in ragione del fatto che non sono idonee a creare diritti e doveri direttamente in capo a questi ultimi. Da quanto detto consegue che, in caso di inadempimento, solo i sindacati o le organizzazioni datoriali saranno legittimati ad agire, in quanto sono da considerarsi gli unici portatori di un interesse diretto, che giustifichi un'azione in tal senso<sup>131</sup>.

La parte normativa, invece, è composta da tutte quelle clausole che attengono, più propriamente, alla disciplina del rapporto di lavoro, vale a dire quelle che riguardano direttamente i lavoratori e le lavoratrici, come ad esempio le disposizioni in materia di ferie o permessi. Queste disposizioni, a differenza delle prime, vincolano direttamente i lavoratori, le lavoratrici e i datori di lavoro, creando direttamente, in capo agli stessi, diritti e doveri.

In merito alla parte normativa, bisogna, altresì, procedere ad un'ulteriore suddivisione, che, nello specifico, si riferisce alla distinzione tra le clausole normative in senso stretto e quelle economiche<sup>132</sup>. Le prime, attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, tra cui rientrano quelle che fanno riferimento all'orario lavorativo, mentre le seconde, riguardano soltanto

---

<sup>131</sup> Nello specifico, i sindacati possono trovare tutela dando avvio ad un procedimento volto all'accertamento della sussistenza di una condotta antisindacale, ex art. 28 St. lav., da parte del datore di lavoro. Nel caso in cui, invece, il mancato rispetto della clausola obbligatoria abbia, di fatto, comportato un effetto diretto anche nei confronti della situazione soggettiva del singolo lavoratore o lavoratrice, si dovranno considerare anche questi ultimi quali legittimati ad agire.

<sup>132</sup> A tal riguardo, si deve considerare che *“la distinzione non ha significati tecnici; ambedue le parti hanno efficacia normativa; ambedue disciplinano il rapporto di lavoro; ambedue hanno valenza economica in quanto anche la parte normativa influisce significativamente sul costo del lavoro”* da Op. cit. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

gli aspetti economici del rapporto di lavoro, come ad esempio quelle relative alla retribuzione o al premio di produttività.

La ragione di questa ulteriore distinzione si rinveniva nelle disposizioni delle parti sociali, che prevedevano una diversa vigenza delle une e delle altre. L'accordo interconfederale del 1993, infatti, stabiliva una durata biennale per quelle relative alla parte economica ed una quadriennale per quelle normative in senso stretto. Si prevedevano, in questo modo, due termini diversi per la negoziazione delle diverse componenti del contratto. Tuttavia, ad oggi, questa seconda distinzione ha perso importanza, in quanto gli ultimi Accordi interconfederali<sup>133</sup> non hanno mantenuto la suddetta previsione, fissando, invece, un unico termine di durata del contratto collettivo, pari a tre anni, per la totalità del contratto stesso.

Richiamando la macro-distinzione tra parte obbligatoria e parte normativa, che, naturalmente, permane, è possibile affermare, da un punto di vista squisitamente pratico, che detta suddivisione risulti più facilmente delineabile a livello teorico che in concreto, in quanto, tendenzialmente, non è detto che si ritrovi una divisione molto netta nella struttura del contratto, vale a dire che, spesso, le clausole della parte obbligatoria si possono ritrovare in più parti strutturali del contratto collettivo, anche congiuntamente a quelle normative. Una delle ragioni di quanto esposto la si può rinvenire nella considerazione che il contratto collettivo è un atto di autonomia privata e, in quanto tale, le parti possono decidere di articolarlo come meglio ritengono.

A ben guardare anche la forma sottostà al principio generale della libertà della forma contrattuale<sup>134</sup>, ben potendo, almeno in potenza, aversi un contratto collettivo concluso oralmente. La realtà dei fatti è, però, ben diversa,

---

<sup>133</sup> Nello specifico, l'Accordo interconfederale del 2009 ha previsto la durata triennale del contratto, statuizione poi confermata con i successivi Accordi.

<sup>134</sup> Questa è la posizione, ad oggi, maggiormente accreditata, che trova concorde gran parte della dottrina e della giurisprudenza.

in quanto le parti sociali adottano per tutti i contratti collettivi, almeno a livello nazionale, la forma scritta con una struttura per articoli. Quanto detto trova fondamento nella complessità di quanto in essi si prevede e nella prolissità, che naturalmente li caratterizza, non potendosi, quindi, lasciare alla forma orale tale arduo compito. Inoltre, non si può non considerare la necessità che i contratti collettivi rispondano a determinati standard di certezza del diritto, che, sicuramente, non potrebbero essere rispettati con un contratto concluso verbalmente.

Per quanto attiene, invece, alla durata del contratto collettivo, come è stato ribadito in precedenza, le parti sociali hanno convenuto, pattiziamente, una durata triennale dello stesso. Bisogna, comunque, considerare che il contratto collettivo è un atto dell'autonomia privata e, in quanto tale, resta fermo il principio dell'autonomia delle parti, vale a dire che i soggetti che lo sottoscrivono, per esempio a livello aziendale, potrebbero liberamente decidere diversamente in materia di durata del contratto collettivo, al fine di adattare maggiormente lo stesso alle esigenze avvertite.

I contratti collettivi, inoltre, possono essere sottoscritti a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato.

Nel primo caso, il contratto continuerebbe a produrre effetti fino all'avvenuta stipulazione di un nuovo contratto, che ad esso subentra, oppure cesserebbe di avere effetti nel caso in cui una delle parti sottoscrittrici decida di recedere dallo stesso.

Diversamente, quando i contratti collettivi sono stipulati a tempo determinato, come sovente accade, gli effetti si vengono a contenere in una determinata parantesi temporale.

Si possono ulteriormente inserire, all'interno dei contratti collettivi, delle specifiche clausole che attengono sempre alla durata del contratto, come quelle di ultrattività o di rinnovo automatico. In merito alla prima, si prevede, mediante l'introduzione di una clausola di tal genere, un periodo di ultrattività

del contratto arrivato al termine del periodo di vigenza convenuto in precedenza, preservando, in questo modo, l'efficacia dello stesso per un periodo limitato, così da concedere alle parti un tempo ulteriore per poterlo rinnovare. La clausola di rinnovo automatico, invece, consente il rinnovo tacito dell'accordo arrivato alla scadenza del termine, apposto dalle parti al tempo della sottoscrizione.

Si rende necessaria una riflessione rispetto all'importanza dei meccanismi appena analizzati, che risultano fondamentali per risolvere eventuali questioni, che ben potrebbero scaturire dall'eventuale vacanza di un contratto collettivo valido ed applicabile<sup>135</sup>. La questione, certamente delicata, può essere apprezzata soprattutto nel caso in cui, in mancanza di un contratto collettivo applicabile, il datore di lavoro esperisca un tentativo di deterioramento delle condizioni applicate ai lavoratori ed alle lavoratrici, nel tentativo di prevedere un trattamento meno favorevole per gli stessi. Ebbene, si deve tener conto che *“in caso di rifiuto del datore di lavoro di continuare ad applicare il contratto collettivo scaduto o disdetto è, però, da ritenere che la decurtazione retributiva che ne derivi realizzerebbe una violazione del principio della retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato”*<sup>136</sup>. Nel caso di specie, quindi, risulterebbe possibile, perlomeno in riferimento alla retribuzione, un intervento del giudice che adeguasse la stessa alla prestazione lavorativa del lavoratore o della lavoratrice, riportandola ad un *quantum* che si possa considerare conforme al parametro dell'art. 36 della Costituzione.

---

<sup>135</sup> In casi di tal genere, infatti, rimarrebbe il solo contratto individuale di lavoro a disciplinare il rapporto stesso, proprio in considerazione del fatto che il contratto collettivo non viene incorporato dal primo e, di conseguenza, al termine della scadenza, in mancanza di clausole quali quelle analizzate in precedenza, comporterebbe una situazione di vacanza della disciplina collettiva.

<sup>136</sup> *Op. Cit.* M. PERSIANI.

Dei diversi livelli della contrattazione si è già detto in precedenza, ma giova richiamare, in quanto prodromico a quanto si dirà tra breve, alcune caratteristiche essenziali del contratto collettivo aziendale. Il contratto collettivo aziendale si può dire che viva entro i limiti delle materie ad esso derogate dal contratto collettivo nazionale o dalla legge, che negli ultimi anni ha dato particolare rilievo alla contrattazione di secondo livello. Come affermato, a più riprese, nel corso della trattazione, il contratto collettivo aziendale è in grado di intercettare più efficacemente, soprattutto in alcuni casi e in alcuni ambiti, le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, anche perché rappresenta il livello di contrattazione che appartiene alle unità produttive, essendo questi contratti sottoscritti dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle rappresentanze sindacali unitarie. Il contratto aziendale ha, proprio in ragione di quanto è stato appena affermato, particolare rilievo rispetto alla *“funzione di determinazione delle componenti retributive legate alla produttività delle singole imprese”*<sup>137</sup>.

L’ulteriore indagine che, qui, si rende necessaria riguarda la portata dell’efficacia del contratto collettivo, sia a livello nazionale che aziendale, vale a dire, quindi, l’individuazione dei soggetti destinatari dell’applicazione dello stesso nell’ambito del rapporto lavorativo. In merito a questa tematica, risulta di fondamentale importanza procedere ad alcune preliminari precisazioni di carattere generale. Difatti, il contratto collettivo di categoria è un contratto di diritto comune e, in quanto tale, idoneo a produrre effetti solo tra le parti che lo sottoscrivono, quindi, dovrebbe trovare applicazione nei confronti del sindacato, da una parte, e dell’organizzazione datoriale di riferimento, dall’altra. Quanto appena affermato non crea alcun tipo di problema rispetto alle clausole obbligatorie del contratto collettivo, che, come esposto in precedenza, producono effetti ed hanno ragione di esistere per

---

<sup>137</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*.

regolare i rapporti tra le due parti contrapposte. Tuttavia, lo stesso non può essere affermato in relazione alle clausole normative, che, invece, producono effetti in capo ai singoli lavoratori e lavoratrici e non, quindi, nei confronti di quei soggetti che hanno sottoscritto, materialmente, il contratto collettivo.

Il percorso logico che permette l'applicazione delle clausole normative ai lavoratori e alle lavoratrici, sebbene non siano i sottoscrittori del contratto, si basa, sostanzialmente, sull'istituto della rappresentanza. Si recupera, in questo modo, l'efficacia soggettiva del contratto, che esplica i suoi effetti per tutti quei lavoratori e quelle lavoratrici che aderiscono all'organizzazione sindacale firmataria di un contratto collettivo di categoria. Lo stesso discorso può essere declinato in relazione alla parte datoriale, che con l'adesione ad un'organizzazione datoriale si obbligherà, in maniera paritetica, all'applicazione ai propri dipendenti del contratto collettivo di categoria, sottoscritto dall'organizzazione di cui è socio<sup>138</sup>.

La risoluzione in merito all'efficacia soggettiva del contratto collettivo, però, si potrebbe definire unidirezionale, vale a dire che la declinazione della stessa al negativo, non porti ai medesimi risultati. Difatti, un'efficacia soggettiva basata sull'istituto della rappresentanza volontaria ha, tra le sue possibili conseguenze, che il contratto collettivo potrebbe non trovare applicazione nel caso si tratti di lavoratori e lavoratrici o di datori di lavoro non iscritti ad alcuna organizzazione di rappresentanza. Si deve, inoltre, ribadire che mentre il lavoratore e la lavoratrice hanno, tendenzialmente, un maggiore interesse all'applicazione del contratto collettivo di categoria, che in linea di massima dovrebbe contenere condizioni più favorevoli, lo stesso non

---

<sup>138</sup> In merito a quanto affermato, si deve, inoltre, considerare la mancanza, nell'ordinamento italiano, di una clausola che abbia tra i suoi effetti quello di riservare l'applicazione del contratto collettivo soltanto ai lavoratori ed alle lavoratrici sindacalizzate. Le ragioni di quanto affermato si rinvergono nell'interesse dei datori di lavoro ad una regolamentazione uniforme. Rif. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

si può affermare per il datore di lavoro. In questo senso, si potrebbe dire che diviene decisiva “*la condizione (di associato o meno) del datore di lavoro, il quale non aderendo alle associazioni datoriali firmatarie può sottrarsi ai maggiori oneri (normativi ed economici) derivanti dal contratto collettivo, regolando unicamente attraverso i contratti individuali - beninteso nel rispetto delle norme di legge – i rapporti con i propri dipendenti*”<sup>139</sup>. La situazione qui delineata sebbene sia possibile, comporta, per il datore di lavoro, oneri non indifferenti, in quanto la regolazione mediante semplici contratti individuali, soprattutto in imprese di grandi dimensioni, potrebbe risultare un’operazione complessa. Qualora, invece, il datore di lavoro, non aderente ad alcuna organizzazione datoriale, non volesse, effettivamente, applicare il contratto collettivo nazionale di categoria, vi è, comunque, la possibilità di un intervento del giudice, nello specifico, in riferimento ai trattamenti retributivi. Difatti, in queste circostanze sarà il giudice ad intervenire sulla determinazione della retribuzione, attraverso il combinato disposto degli artt. 2099, secondo comma, del Codice civile e l’art. 36 della Costituzione, per cui il giudice potrà determinare, in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione che risponda ai requisiti di proporzionalità e sufficienza previsti dalla Costituzione.

In aggiunta, va considerato che come gli stessi sindacati auspicano una applicazione quanto più estesa del contratto collettivo di categoria, allo stesso modo la giurisprudenza, e non solo, ha nel tempo cercato di ampliare la portata applicativa dei contratti di questo tipo. Difatti, la stessa ha affermato a più riprese che “*l’efficacia soggettiva del contratto collettivo si estende anche ai rapporti di lavoro tra datori di lavoro iscritti alle organizzazioni imprenditoriali stipulanti e lavoratori non iscritti al sindacato*”<sup>140</sup>. Con interventi di questo tipo, la giurisprudenza ha portato ad una estensione

---

<sup>139</sup> Cit. F. CORSO, *Il diritto sindacale*, 2022.

<sup>140</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*.

dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo sottoscritto dall'associazione imprenditoriale, a cui il datore di lavoro aderisce, anche rispetto a quei lavoratori e a quelle lavoratrici che, per converso, non risultino iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, in modo da coprire gli stessi con le previsioni del contratto collettivo nazionale.

Come anticipato in precedenza, tentativi di estensione dell'efficacia soggettiva sono rinvenibili anche nell'opera del legislatore<sup>141</sup>. Un riferimento in tal senso è rinvenibile nelle disposizioni della Legge n. 741 del 1959, che predisponesse un meccanismo attraverso il quale, *bypassando* il disposto dall'art. 39 Cost., si addiveniva ad un'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi. Nel dettaglio, la legge delega in commento, ammetteva la possibilità per il governo di adottare decreti legislativi che riprendessero il contenuto dei contratti collettivi sottoscritti e depositati entro la data di entrata in vigore della presente legge, ovvero il 3 ottobre 1959, con esclusione delle clausole obbligatorie contenute negli stessi. Il modello predisposto dalla Legge n. 741 del 1959 è stato oggetto di giudizio di legittimità costituzionale, ad opera della Corte costituzionale, per contrarietà al disposto dell'art. 39 Cost., unitamente alla legge proroga, ovvero la L. n. 1027 del 1960, che andava ad estendere l'applicazione del meccanismo predisposto dalla Legge precedente a livello temporale, ampliando l'operatività dello stesso oltre la data del 3 ottobre 1959.

La Corte costituzionale, con sentenza n. 106 del 1962, affermava la legittimità costituzionale della legge n. 741 del 1959, in quanto “*la legge impugnata assume il significato e compie la funzione di una legge transitoria, provvisoria ed eccezionale*”<sup>142</sup>, questi, difatti, sono i tre caratteri che salvano la

---

<sup>141</sup> In riferimento a questa tematica, si è già detto in precedenza degli interventi del legislatore, che avevano come finalità quella di contrastare l'applicazione dei c.d. contratti pirata, predisponendo dei meccanismi che avessero effetti sull'efficacia dei contratti collettivi, andando, nello specifico, ad estenderla.

<sup>142</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 19 dicembre 1962, n. 106.

legge in questione dalla declaratoria di incostituzionalità. Tuttavia, la Corte costituzionale dichiara, contestualmente, l'illegittimità della proroga della legge delega, in quanto *“anche una sola reiterazione della delega, toglie alla legge i caratteri della transitorietà e dell'eccezionalità che consentono di dichiarare insussistente la pretesa violazione del precetto costituzionale e finisce col sostituire al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto illegittimo”*<sup>143</sup>. La sentenza in esame assume particolare rilevanza perché, con questa statuizione, la Corte costituzionale ha tendenzialmente annichilito la possibilità di prevedere un modello, permanente e non transitorio, che fosse alternativo a quello previsto dal dettato costituzionale dell'art. 39. Quanto affermato, quindi, resta quale limite fondamentale ad interventi che abbiano una finalità simile, perlomeno fino a che l'art. 39 non verrà espressamente abrogato.

L'opera di estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo non è realizzata solo dalla giurisprudenza o dal legislatore, ma spesso gli stessi datori di lavoro, che non aderiscono ad alcuna organizzazione datoriale, tendono, mediante l'inserimento di una clausola di rinvio all'interno dei contratti individuali di lavoro, ad applicare il contratto collettivo ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovino alle loro dipendenze. In questo caso, il rinvio, si può configurare come mobile, prevedendo l'applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria con tutte le successive ed eventuali modifiche, oppure come fisso, prevedendo l'applicazione del contratto collettivo vigente al tempo della stipulazione del contratto individuale di lavoro.

Infine, si deve considerare che l'applicazione del contratto collettivo ha delle ripercussioni anche sull'effettività del contratto stesso, in quanto un contratto collettivo si può dire effettivo solo se e in quanto risulti applicato.

---

<sup>143</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 19 dicembre 1962, n. 106.

Difatti, si potrebbero verificare situazioni in cui “*l’applicazione del nuovo contratto collettivo sia rifiutata dai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, o iscritti ad un sindacato dissenziente*”<sup>144</sup>, perché contenete trattamenti peggiorativi rispetto al contratto collettivo precedente. In questi casi, i lavoratori e le lavoratrici non possono, però, ottenere l’applicazione delle condizioni di maggior favore contenute nel contratto collettivo ormai scaduto, ma potranno, eventualmente, esperire un’azione dinanzi all’autorità giudiziaria, che potrà andare a definire, nelle modalità espresse in precedenza, il trattamento da applicare agli stessi.

In merito all’efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale, si può affermare che lo stesso risulti applicabile ai lavoratori ed alle lavoratrici iscritte ai sindacati che abbiano sottoscritto il contratto collettivo in questione.

Come più volte ribadito, però, il legislatore ha, nel tempo, previsto taluni strumenti per estendere l’ambito applicativo anche del contratto collettivo aziendale, tra cui si possono annoverare i contratti di prossimità, introdotti nel nostro ordinamento con il D. L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con legge 14 settembre 2011, n. 148. La particolarità di questa tipologia di contratti collettivi aziendali, risiede sia nell’efficacia *erga omnes* di cui sono dotati, sia nella possibilità di derogare non solo alle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale, ma anche alla legge. Il legislatore ha, però, circoscritto la possibilità di utilizzo di questo strumento solo per specifiche finalità, espressamente enunciate nell’art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, vale a dire per quelle intese “*finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all’adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all’avvio di nuove attività*”<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*.

<sup>145</sup> *Cit.* Art. 8 co. 1 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138.

Al di là di quanto appena analizzato, il contratto aziendale ha un'applicazione comunque circoscritta, ma bisogna considerare delle situazioni particolari, che si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici non sindacalizzati ovvero aderenti ad un sindacato dissenziente. Ben si potrebbe avere l'applicazione del contratto aziendale anche ai soggetti appena richiamati, tuttavia, con un'eccezione rispetto a quei lavoratori e quelle lavoratrici che esprimano palesemente il proprio dissenso<sup>146</sup>. Sebbene, infatti, in passato la giurisprudenza abbia affermato il principio dell'indivisibilità dell'interesse collettivo aziendale<sup>147</sup>, questo non è sufficiente per evitare le conseguenze della volontà, espressa sottoforma di dissenso, dei lavoratori e delle lavoratrici, congiuntamente al sindacato dissenziente d'appartenenza. Come affermato dalla Corte di Cassazione, da ultimo, nella sentenza 16 marzo 2021, n. 7359, *“i contratti o gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti (con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e diverso”*<sup>148</sup>, confermando, in questo modo, un orientamento da tempo condiviso dalla maggioranza.

Proseguendo con la trattazione, si può considerare un'ulteriore riflessione in materia di interpretazione dei contratti collettivi, tematica, questa, che si lega inscindibilmente alla questione della natura del contratto

---

<sup>146</sup> Quanto affermato, però, non risulta valido in riferimento ai contratti di prossimità, che hanno un'efficacia soggettiva *erga omnes* per espressa previsione di legge.

<sup>147</sup> In particolare, *“«il contratto aziendale vincola indipendentemente dall'iscrizione ai sindacati stipulanti tutti i lavoratori dell'azienda, stante la natura sostanzialmente erga omnes del contratto aziendale che regola unitariamente indivisibili interessi collettivi aziendali dei lavoratori»* cit. da F. LUNARDON, *Il Contratto Collettivo Aziendale: Soggetti Ed Efficacia* in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, fasc. 1,133, 2012.

<sup>148</sup> Cit. Sent. Corte di Cassazione 16 marzo 2021, n. 7359.

collettivo. Difatti, se il contratto collettivo si considerasse quale fonte normativa, la conseguenza di questa circostanza risiederebbe nell'applicazione delle norme di interpretazione dei provvedimenti legislativi, tra cui anche l'analogia. Viceversa, sarebbero applicabili le regole di interpretazione di tutti i negozi giuridici, vale a dire il disposto degli artt. 1362 e seguenti del Codice civile. Si deve evidenziare che *“la soluzione del problema è quella di interpretare il contratto collettivo secondo le regole dettate dalla legge per l'interpretazione del contratto, privilegiando, però, quelle regole che conducono alla cosiddetta interpretazione oggettiva”*<sup>149</sup>. Si deve, altresì, privilegiare, in quest'opera interpretativa, il significato letterale di quanto previsto nel contratto collettivo, come affermato a più riprese dalla giurisprudenza della Cassazione, al fine di addivenire ad una *“corretta ricostruzione della comune intenzione delle parti laddove il significato letterale delle parole, secondo la loro connessione, si presenti esaustivo nel disvelare l'effettiva volontà dei contraenti”*<sup>150</sup>.

L'ultima tematica da approfondire, circa il contratto collettivo, è quella del rapporto delle fonti che disciplinano il rapporto di lavoro, che risulta essere molto complesso e articolato. Nel diritto del lavoro, e più nello specifico in riferimento alla disciplina del rapporto lavorativo, si ritrova la coesistenza tra fonti del diritto, quali la legge e gli atti aventi forza di legge, e fonti di regolamentazione, vale a dire quelle di origine privatistica. Ben si potrebbe rinvenire una situazione in cui lo stesso istituto venga disciplinato da più fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro. Per questo motivo risulta di fondamentale importanza richiamare le metodologie che si adottano per risolvere eventuali conflitti che si potrebbero porre tra le diverse fonti, andando, in tal modo, a comprendere quali di esse prevarrebbe sull'altra.

---

<sup>149</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

<sup>150</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

Le tipologie di conflitti rinvenibili sono diverse e nello specifico, ci si potrebbe trovare dinanzi ad un contrasto tra legge e altre fonti normative del diritto<sup>151</sup> oppure tra fonti di regolamentazione privatistiche di diritto comune del rapporto di lavoro e fonti del diritto. Questa seconda tipologia di conflitto si riferisce ai casi in cui vi sia un contrasto tra le disposizioni contenute nei diversi contratti collettivi, tutti applicabili al medesimo rapporto di lavoro. Rispetto a quanto affermato, in teoria, il conflitto non dovrebbe porsi, in quanto il contratto aziendale dovrebbe muoversi nell'ambito delle deroghe e delle disposizioni del contratto nazionale, tuttavia, situazioni di tal genere possono accadere e, molto spesso, accadono, proprio in virtù di una cattiva formulazione o del susseguirsi, nel tempo, di rinnovi contrattuali.

La giurisprudenza utilizza, tendenzialmente, i medesimi criteri per risolvere entrambe le tipologie di conflitto, vale a dire il criterio gerarchico, quello cronologico e, infine, quello di specialità. Una precisazione, prima di procedere con la trattazione, è, però, doverosa in riferimento al criterio gerarchico<sup>152</sup>, che, nell'ambito dei conflitti tra fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro, non trova applicazione, in quanto non è possibile rinvenire una vera e propria gerarchia tra i contratti collettivi, essendo, gli stessi, negozi giuridici con la medesima funzione e natura.

Il criterio cronologico, che invece trova applicazione, prevede che il contratto collettivo stipulato successivamente deroghi e prevalga su quello stipulato antecedentemente. Il ragionamento, in questo caso, si basa

---

<sup>151</sup> Nei casi di conflitto tra fonti normative, qualora lo stesso si riferisca ad una legge ordinaria che contrasti con le disposizioni della Carta costituzionale, la legge in questione sarà oggetto di giudizio di legittimità costituzionale dinanzi alla Corte costituzionale e qualora si accerti il contrasto in esame, sarà la legge ordinaria a soccombere.

<sup>152</sup> Il criterio gerarchico, inizialmente, veniva applicato dalla giurisprudenza anche nei casi di conflitti tra contratti collettivi, in quanto si considerava il contratto aziendale gerarchicamente inferiore rispetto a quello collettivo di categoria. Solo successivamente la giurisprudenza muta il suo orientamento, come si specificherà nel corso della trattazione.

sull'assunto che, se le parti hanno volutamente modificato la disciplina, è perché, verosimilmente, è mutato il contesto di riferimento.

Il criterio di specialità, infine, che sembra prevalere nella giurisprudenza degli ultimi anni, prevede che il contratto collettivo speciale prevalga su quello generale. Il contratto speciale, in questo caso, è quello aziendale o territoriale, vale a dire quello più vicino al contesto che si deve andare a regolamentare. La *ratio* sottesa a questo criterio, che lo rende preferibile, risiede proprio nel fatto che se c'è stata la sottoscrizione di un contratto aziendale o territoriale, che deroghi alla disciplina del contratto collettivo nazionale, allora vorrà dire che lo stesso si sia reso necessario proprio a causa di esigenze percepibili solamente a quel livello e, pertanto, dovrebbe prevalere. Questo criterio sembra trovare il favore anche del legislatore, che, con diversi interventi, ha conferito sempre maggior spazio alla contrattazione decentrata, prevedendo incentivi, quali quelli di tipo fiscale, volti a promuoverla.

Infine, ritroviamo una terza tipologia di conflitto, che riguarda i rapporti tra il contratto individuale e le fonti ad esso sovraordinate. In questo specifico caso, il problema con la legge non si pone, perché quest'ultima prevale sempre, salvo che il contratto individuale non preveda disposizioni di maggior favore e sempreché la legge non vieti un trattamento migliorativo.

Risulta diverso, invece, il discorso qualora il conflitto si instauri tra il contratto individuale e i contratti collettivi di qualsiasi livello. In questo caso, la risposta potrebbe rinvenirsi nel Codice civile, che all'art. 2077 prevede la prevalenza del contratto collettivo di categoria su quello individuale e la sostituzione automatica delle eventuali clausole difformi del contratto individuale con quelle migliorative del contratto collettivo, rendendo, così, possibile solo una deroga *in melius*, e non *in peius*, del contratto collettivo di categoria. Questa disposizione, però, non può trovare applicazione nel nostro quadro di riferimento, in quanto l'applicabilità della stessa si riferiva, nello

specifico, ad una situazione, quale quella corporativa, in cui il contratto collettivo di categoria costituiva fonte di diritto e, in quanto tale, aveva efficacia *erga omnes*<sup>153</sup>. Sebbene non applicabile, la giurisprudenza sostiene che, comunque, da questa disposizione si possa estrapolare un principio fondamentale, vale a dire l'inderogabilità *in peius* del contratto collettivo di categoria, principio che, a differenza della disposizione in esame, può trovare e trova applicazione.

A tal riguardo, rileva la difficoltà che si può rinvenire nell'individuazione del trattamento di miglior favore, tant'è che la stessa giurisprudenza non è unanime nella scelta della teoria che debba trovare applicazione per effettuare correttamente questa valutazione.

Taluni ritengono che per poter valutare il trattamento che viene posto in essere da un contratto, bisogna riferirsi al contenuto complessivo dei diversi contratti che si assumono in contrasto e, solo successivamente, procedere al confronto. Per cui, bisognerà procedere ad una “*comparazione tra trattamenti complessivi stabiliti da ciascuna fonte secondo il criterio del conglobamento e quindi applicare la disciplina negoziale che risulti complessivamente più favorevole per il lavoratore*”<sup>154</sup>. Seguendo questa impostazione, il trattamento corrisposto da un contratto deve essere valutato nella sua interezza, potendosi fare esperienza di contratti che, in riferimento ad alcuni istituti, possano risultare peggiorativi rispetto alle previsioni dell'altro contratto considerato, ma che, in termini complessivi, potrebbero condurre ad una valutazione che, nella sua globalità, risulti migliorativa. In questi casi, solo una valutazione globale può, quindi, consentire di addivenire ad una giusta soluzione.

Talaltri, invece, avallano una diversa teoria, quella del cumulo, che porterebbe alla selezione delle clausole più favorevoli dei diversi contratti, per

---

<sup>153</sup> Difatti, come più volte affermato, in considerazione della mancata applicazione dell'art. 39 Cost. viene meno il meccanismo tale per cui il contratto collettivo avrebbe avuto efficacia *erga omnes*.

<sup>154</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

poi addivenire ad un terzo contratto, composto dalle sole clausole migliorative del contratto individuale e di quello collettivo. A tal proposito, non si può non evidenziare, però, che molti contratti collettivi prevedono una sorta di divieto all'applicazione di questo principio, contenendo le cosiddette clausole di inscindibilità, in cui si prevede che *“le clausole di ogni istituto sono inscindibili tra loro e non cumulabili con altri trattamenti derivanti da altra fonte”*<sup>155</sup>.

## 2. Il conflitto di lavoro

Prima di poter procedere con l'analisi degli strumenti di lotta utilizzabili delle organizzazioni sindacali, da un lato, e dalle organizzazioni datoriali, dall'altro, si deve dare conto dell'importanza che il conflitto di lavoro ha avuto, come analizzato in precedenza, nella nascita delle relazioni industriali e ha, tuttora, nello sviluppo delle stesse.

Difatti, il conflitto è stato un elemento fondante dei primi studi in materia, richiamati sin dall'inizio della trattazione, come è emerso nell'approfondimento relativo alla teoria pluralista delle relazioni industriali. Negli schemi analizzati in precedenza si è palesato uno dei caratteri fondamentali dei sistemi di relazioni industriali, ovvero, quello di costituire uno strumento imprescindibile per superare e porre fine ai conflitti, portando, nella fase di *output*, ad un ridimensionamento del conflitto<sup>156</sup>. Per converso, non si possono, certamente, ridurre le relazioni industriali ad uno strumento utile solo alla risoluzione e al superamento dei conflitti, che di fatto si

---

<sup>155</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>156</sup> Si affermava, negli studi di stampo pluralista, la necessità che il sistema fosse in grado di autoregolarsi e, quindi, di ritrovare metodologie atte a superare i conflitti, che sarebbero potuti sorgere tra le parti sociali.

potrebbero frapporre tra le parti sociali, ma al tempo stesso non si può trascurare di considerare l'importanza che le stesse assumono durante le fasi del conflitto, ponendosi quale occasione per alimentare il processo evolutivo del rapporto, al fine di ricercare e conseguire nuovi traguardi. Difatti, in queste circostanze le parti sono dotate di strumenti atti al superamento del conflitto, che vengono utilizzati nelle fasi di maggiori criticità. Un esempio lo si può rinvenire proprio nello sciopero, che rappresenta uno strumento di lotta sindacale, utilizzato soprattutto nelle fasi più gravi del conflitto.

Negli studi relativi al conflitto in sé, due sono state, negli anni, le impostazioni che si sono affermate. La prima che tendeva a riferire questo fenomeno all'andamento del ciclo economico, risultando le due entità inversamente proporzionali, per cui si assisteva ad una diminuzione del conflitto all'aumentare delle difficoltà dell'economia nazionale e viceversa. La seconda, invece, tendeva verso una spiegazione sociopolitica dello stesso, proprio perché attraverso il conflitto si mette in moto, rispetto alle nuove esigenze, la macchina della contrattazione collettiva.

Inoltre, a completamento di quanto detto finora, bisogna considerare anche l'andamento delle relazioni industriali stesse. Al riguardo, il Treu<sup>157</sup> mette in luce come una delle ragioni del conflitto collettivo si possa rinvenire proprio nelle conseguenze dettate dalla mancanza di sistematicità delle relazioni in argomento, non essendo state, le stesse, in grado, perlomeno nei primi anni, di addivenire ad una regolamentazione puntuale, deputata proprio all'iniziativa delle parti sociali, in ordine al corretto ed ordinato andamento dei rapporti interni<sup>158</sup>.

---

<sup>157</sup> Cit. T. TREU, *Il conflitto e le regole* in *Giornale di diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, fasc. 1, 2000.

<sup>158</sup> Le ragioni di questa difficoltà sono tra le più disparate e si possono rinvenire non solo nella differenza di vedute tra i sindacati e le organizzazioni di parte datoriale, ma anche in quella rinvenibile nelle confederazioni sindacali stesse, portando ad una difficile risoluzione di alcune questioni, che risultano, pertanto, ancora oggi aperte.

A partire dagli anni '60 il conflitto inizia ad acuirsi sempre più, fino ad arrivare al suo culmine nel quinquennio che va dal 1968 al 1973. In questi anni, si fa esperienza di “*una conflittualità «ufficiale, aspra, diffusa e a base estesa»*, con caratteristiche di vero e proprio scontro sociale”<sup>159</sup>.

In quest’ottica, inoltre, l’autore considera la normativa di politica promozionale, contenuta nel titolo III dello Statuto dei lavoratori, come, almeno in un primo momento, protettiva dello stato di conflitto stesso.

Il vero problema che si poteva rinvenire, al tempo, nella dinamica delle relazioni industriali era proprio una mancanza di regole e metodologie idonee a superare situazioni di tal genere. Tale consapevolezza verrà compresa dalle parti sociali, che gradualmente daranno vita ad una struttura più stabile ed equilibrata.

Non è un caso che, successivamente a questo periodo di forti tensioni, il conflitto sia diminuito sempre più, in quanto lo scenario di riferimento si evolve al punto che “*il conflitto si istituzionalizza e si politicizza*”<sup>160</sup> e le parti sociali iniziano a dotarsi di metodologie e strategie per poter controllare il conflitto. Un esempio di quanto esposto sono proprio le clausole di pace o tregua sindacale, che iniziano ad essere introdotte negli Accordi interconfederali. Nello specifico, si può far riferimento, come massima espressione di quanto detto sinora, all’accordo interconfederale del 23 luglio 1993, che cerca di dare coerenza all’assetto delle relazioni industriali, nella sua totalità, non solo dal punto di vista contrattuale, sia a livello nazionale sia a livello aziendale o territoriale, ma anche rispetto al momento dialogico stesso, introducendo la previsione di un divieto di azioni unilaterali da parte dei soggetti occupati nelle trattative, durante il periodo di rinnovo del contratto collettivo.

---

<sup>159</sup> *Op. Cit.* T. TREU.

<sup>160</sup> *Op. Cit.* T. TREU.

Un fattore da tenere in considerazione, che potrebbe essere assunto anche come punto di partenza in una prospettiva più circoscritta, è la posizione che occupano i soggetti che al rapporto di lavoro prendono parte. È stata ribadita più volte la ragione che ha portato alla nascita dello stesso diritto del lavoro, che si poneva, e si pone tutt'oggi, come mezzo di tutela del lavoratore e della lavoratrice in una situazione in cui il rapporto di lavoro salariato si affermava quale principale modello occupazionale e che, quindi, vedeva il prestatore di lavoro relazionarsi con il datore di lavoro in un rapporto non equilibrato. La stessa forza contrattuale dei due soggetti è significativamente differente, in quanto il prestatore di lavoro si trova, inevitabilmente, in una posizione contrattuale più difficile e svantaggiata rispetto al soggetto che mira ad ottenere la prestazione stessa e che, inoltre, risulta dotato di un particolare potere di ingerenza nei confronti del primo, che si connota di diversi caratteri, quali quello direttivo, di controllo e disciplinare.

Il rapporto, talvolta, può sfociare in un conflitto, anche molto importante, proprio in relazione a quelle che sono le componenti del rapporto di lavoro stesso, in ragione dei diversi interessi perseguiti dalle parti. Sicuramente, però, il conflitto può avere un effetto alquanto dirompente, proprio perché qualora si manifesti sotto forma di sciopero o di altre azioni, che comunque comportano la sospensione della prestazione di lavoro, è, potenzialmente, in grado di bloccare la macchina produttiva di un'impresa con conseguenti danni all'economicità della stessa. Nello sviluppo di questa riflessione è sempre importante tenere presente qual è o debba essere il punto di equilibrio tra le due posizioni e la necessità, probabilmente ancora oggi disattesa, che il sindacato si configuri come mezzo attraverso il quale si possa, se non sanare, perlomeno livellare il più possibile il divario che si ritrova nelle posizioni che, qui, si prendono in considerazione.

Il conflitto, naturalmente, non può essere né perenne né può perdurare eccessivamente, questo perché i risvolti di situazioni di tal tipo si rinvengono

nell'attività produttiva dell'impresa, interesse, quest'ultimo, che deve sempre essere preservato, anche in considerazione della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici. Nello specifico, si possono considerare tre “*elementi del lavoro in senso stretto sui quali il conflitto si manifesta*”:

- *i tempi*;

- *i modi*;

- *la retribuzione.*”<sup>161</sup>

Il primo, quindi, fa riferimento proprio all'orario della prestazione lavorativa, che deve sempre trovare un punto di equilibrio tra quella che è l'attività produttiva in sé e la vita dei lavoratori stessi, tenendo, comunque, in considerazione anche i limiti legali che ad essa vengono posti. Tematica, questa, che torna spesso in auge, anche in considerazione dei nuovi fenomeni o delle nuove sfide che si presentano nell'ambito lavorativo, come, ad esempio, il *burn-out* o la reperibilità oltre l'orario di lavoro nell'ambito dello *smart working*.

Il secondo elemento, invece, prende in considerazione le modalità di prestazione dell'attività lavorativa e tutto ciò che ad essa afferisce, come potrebbero essere i carichi di lavoro o le questioni relative agli strumenti necessari per svolgere la prestazione stessa.

Infine, il terzo ed ultimo elemento fa riferimento alla parte economica del rapporto di lavoro, quindi alla retribuzione in senso stretto e a tutti gli altri emolumenti aggiuntivi, come potrebbe essere il premio di produttività.

Rispetto alle modalità con cui il conflitto potrebbe manifestarsi, non risulta sufficiente prendere in considerazione lo sciopero quale unico strumento valido ed impiegabile, ma si devono, ulteriormente, valutare diverse azioni di cui i lavoratori e le lavoratrici potrebbero avvalersi. Inoltre, queste ultime potrebbero risultare molto differenti tra di loro nella fisionomia

---

<sup>161</sup> *Op. Cit.* M. CARRIERI, F. PIRRO.

organizzativa, in quanto vi è la possibilità che la prestazione lavorativa venga sospesa, ma anche che prosegua e, dal punto di vista strettamente organizzativo, potrebbero configurarsi quali azioni collettive, perseguite, cioè, da più lavoratori in maniera organizzata, oppure individuali, quindi, ad iniziativa di un singolo lavoratore.

Difatti, esistono diversi strumenti di lotta che i lavoratori e le lavoratrici, come singoli o come gruppi, possono utilizzare, ma va anche detto che non tutti sono leciti, ragion per cui alcuni vengono considerati, dal nostro ordinamento, come inadempimento dell'obbligazione lavorativa e in quanto tali afferenti all'ambito civilistico e, talvolta, possono configurarsi come reati.

Nello specifico, per esempio, l'art. 508 c.p. al primo comma penalizza l'arbitraria invasione e occupazione di aziende agricole o industriali, il reato in questo caso si presenta quale doloso, prevedendo la finalità "*d'impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro*"<sup>162</sup>. Il medesimo articolo qualifica, al secondo comma, il sabotaggio come reato, connotato da una condotta che comporti il danneggiamento dei locali dell'azienda, dei mezzi atti alla produzione o delle merci stesse. Rientra sempre tra i delitti contro l'economia pubblica, il boicottaggio di cui all'art. 507 c.p., che, invece, qualifica quale illecito una condotta che risulta finalizzata "*ad escludere l'imprenditore dai rapporti economici, inducendo, anche senza violenza, o minaccia (...), una o più persone a non fornirgli lavoro, materie prime e attrezzature o a non acquistarne i prodotti*"<sup>163</sup>.

Diversamente dagli strumenti analizzati poc'anzi, ve ne sono degli altri considerati leciti, seppur diversi dallo sciopero, quali l'assenteismo e l'autogestione. In particolare, nel secondo caso, la prestazione lavorativa non si interrompe ed i lavoratori svolgono le proprie mansioni con un'organizzazione autonoma.

---

<sup>162</sup> Cit. Art. 508 co. 1 c.p.

<sup>163</sup> Op. Cit. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

Infine, in considerazione proprio dell'utilizzo delle nuove tecnologie non può non evidenziarsi che, ad oggi, gli strumenti di lotta sindacale che il sindacato, i lavoratori e le lavoratrici hanno a disposizione sono molti di più. Si è assistito, negli ultimi anni, a forme di lotta poste in essere sul *web* o attraverso i *social network*, un esempio sono le pratiche di *netstrike*, che può essere definito quale “*un modello di condotta intorno al quale matura un crescente interesse del sindacato e dei lavoratori, giacchè in grado di massimizzare il danno per l'impresa con il minimo dispendio di risorse (anche economiche) da parte del prestatore di lavoro e degli stessi organizzatori della mobilitazione*”<sup>164</sup>.

Si può ulteriormente aggiungere, sempre in considerazione dei nuovi strumenti a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché del sindacato, che, soprattutto, i *social network* sono utilizzati come strumenti di coordinamento e informazione. Un esempio, che anticipa ciò che si tratterà nel prossimo capitolo, è il gruppo del presidio “Whirlpool Napoli non molla”, creato proprio su di un noto *social network*, dai lavoratori e dalle lavoratrici Whirlpool dello stabilimento di Napoli, situato in via Argine 310, improntato al coordinamento e alla diffusione di aggiornamenti ed iniziative ad opera dei lavoratori e delle lavoratrici protagonisti di questa vertenza.

### **3. Lo sciopero**

Lo sciopero, nell'ordinamento italiano, è un diritto di rango costituzionale, espressamente previsto dall'art. 40 della Costituzione. La previsione dello stesso quale diritto ha comportato, oltre al superamento della

---

<sup>164</sup> Cit. A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, no. 2, 2019.

concezione delittuosa dello stesso<sup>165</sup>, anche, come conseguenza diretta, che “*l’astensione dal lavoro conseguente allo sciopero non può più essere considerato nemmeno un inadempimento dell’obbligazione di lavorare*”<sup>166</sup>. Quanto detto, però, non ha alcun effetto sul venir meno del diritto alla retribuzione relativo al periodo di astensione, seppur il fatto non possa essere motivo di eventuali provvedimenti disciplinari, adottati dal datore di lavoro, nei confronti del lavoratore o della lavoratrice scioperante, né tantomeno motivo di licenziamento<sup>167</sup>.

Inoltre, si è già detto come questa disposizione non abbia trovato attuazione legislativa, diversamente da quanto si auspicava nel dettato costituzionale, se non in riferimento allo sciopero nei servizi pubblici essenziali<sup>168</sup>, ma, allo stesso tempo, essendo stata considerata dalla giurisprudenza come norma immediatamente precettiva, ha trovato diretta attuazione nel nostro ordinamento. La giurisprudenza ha avuto un ruolo fondamentale nella definizione della qualificazione e delle modalità di esperimento dello stesso, andando, in questo modo, a colmare la lacuna conseguente alla vacanza legislativa.

---

<sup>165</sup> Si è dato atto, in precedenza, della concezione delittuosa dello sciopero, che veniva considerato quale reato dal Codice Rocco, in ossequio al pensiero che si era venuto a sviluppare con l’avvento dell’ordinamento corporativo.

<sup>166</sup> *Op. Cit.* M. PERSIANI.

<sup>167</sup> Difatti, un licenziamento che avesse come ragione la partecipazione ad uno sciopero sarebbe illegittimo e, in quanto tale, troverebbe applicazione la tutela prevista dall’art. 18 L. 92/2012 o dalle disposizioni del d. lgs. 23/2015, a seconda della circostanza per cui il lavoratore sia stato assunto, rispettivamente, prima o dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del d. lgs. 23/2015, c.d. *Jobs Act*.

<sup>168</sup> La legge regolatrice dello sciopero nei servizi pubblici essenziali è la n. 146 del 1990, la cui finalità è quella di porre in essere un adeguato bilanciamento tra l’esercizio del diritto di sciopero “*con i diritti della persona costituzionalmente tutelati*”. *Op. cit.* R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

In particolare, rispetto al diritto in questione, sono diverse le problematiche che sono state messe in luce dalla dottrina e risolte, negli anni, soprattutto dalla giurisprudenza costituzionale.

In primo luogo, si rende necessario definire quali siano le finalità considerate lecite e che legittimano, in questo modo, lo sciopero. La Corte costituzionale affronta, nella sentenza 28 dicembre 1962, n. 123, la questione dei limiti del diritto in argomento. Ivi si ribadisce, come già affermato in precedenti decisioni, che la legittimità dello sciopero si rinviene “*solo quando sia rivolto a conseguire fini di carattere economico*”<sup>169</sup>, circostanza che la stessa desume “*dalla collocazione del medesimo sotto il titolo terzo della prima parte della Costituzione, che si intitola, appunto, ai rapporti economici*”<sup>170</sup>. Le rivendicazioni poste a base dello sciopero, però, non devono avere necessariamente come finalità quella legata alla retribuzione, ma si estendono a tutti i contenuti del titolo dedicato ai rapporti economici e, più nello specifico, al soggetto lavoratore. L’analisi della Corte costituzionale, nella sentenza che si sta analizzando, prosegue in riferimento alla questione di legittimità, che con le ordinanze di remissione veniva posta, rispetto al dettato dell’art. 505 c.p., che penalizzava lo sciopero di solidarietà tra lavoratori. Rispetto a questa questione, la Corte, concludendo per la non fondatezza della stessa, non si esimeva dall’affermare la possibilità che uno sciopero di tal tipo fosse comunque legittimo, tenendo in considerazione l’evenienza che lavoratori della stessa categoria dei soggetti che abbiano dato avvio allo sciopero porti all’accertamento tale per cui “*l’affinità delle esigenze che motivano l’agitazione degli uni e degli altri, tale da fare fondatamente ritenere che senza l’associazione di tutti in uno sforzo comune esse rischiano di rimanere insoddisfatte*”<sup>171</sup>. Tuttavia, permane l’illegittimità degli scioperi

---

<sup>169</sup> Cit. Sent. Corte cost. 28 dicembre 1962, n. 123.

<sup>170</sup> Cit. Sent. Corte cost. 28 dicembre 1962, n. 123.

<sup>171</sup> Cit. Sent. Corte cost. 28 dicembre 1962, n. 123.

che abbiano come unico scopo quello di sconvolgere i caratteri essenziali dell'attività produttiva, quali la sua continuità e regolarità, necessari ad un positivo svolgimento della stessa<sup>172</sup>.

Procedendo con la trattazione, risulta, altresì, doveroso affrontare la questione relativa alla titolarità del diritto di sciopero che viene risolta dalla dottrina, la quale si interroga su quella che si potrebbe definire la doppia anima del diritto. Difatti, non si può non considerare che sono diverse le posizioni che devono essere prese in considerazione nello studio di questo strumento. Da una parte, infatti, si trova *“la posizione del gruppo titolare dell'interesse collettivo, alla cui tutela è strumentale l'attivazione del conflitto”*<sup>173</sup> e dall'altra, quella del lavoratore e della lavoratrice, che può decidere, liberamente, circa l'adesione allo stesso. Si conviene, in dottrina, per una qualificazione della titolarità che vede, nel diritto di sciopero, un diritto individuale ad esercizio collettivo. Si ritrova logicità, in questo modo, anche nelle diverse statuizioni della giurisprudenza di legittimità, quando afferma che *“perché si abbia sciopero, invece, è necessaria una sospensione del lavoro da parte di una pluralità di lavoratori che agiscano d'accordo per il perseguimento di un comune interesse”*<sup>174</sup>, facendo, quindi, riferimento ad una pluralità di lavoratori che si coordinano ed organizzano nel perseguimento di un interesse comune e non collettivo. Questo proprio in ragione del fatto che, come ampiamente analizzato in precedenza, l'interesse collettivo è un interesse nuovo riferibile al sindacato e diverso dall'interesse proprio dei lavoratori e delle lavoratrici e, in riferimento a quanto detto sinora, *“nell'esercizio di sciopero non è coinvolto un interesse (collettivo) riferibile*

---

<sup>172</sup> Difatti, la stessa giurisprudenza pur assumendo, nel tempo, una concezione più garantista del diritto di sciopero, ha, comunque, sempre ritenuto che le modalità di esercizio dello stesso non debbano essere tali da *“pregiudicare gravemente o irreparabilmente la produttività dell'impresa”*.  
*Op. cit.* R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

<sup>173</sup> *Op. Cit.* R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*.

<sup>174</sup> Cit. Sent. Corte cost. 17 luglio 1975, n. 222.

*come tale solo ad un sindacato o altro soggetto collettivo organizzato, ma l'interesse di ciascun titolare del diritto a porre in essere, astenendosi dal lavoro, un'azione (conflittuale)”<sup>175</sup>. Al di là, però, di questa precisazione di carattere tecnico, ciò che rileva è proprio la natura dell'interesse che attraverso un'azione di questo tipo si persegue, vale a dire, quindi, un interesse sentito quale proprio da una moltitudine di lavoratori e lavoratrici, che decidono di agire collettivamente, con la consapevolezza che, attraverso l'atto di uno solo o di pochi, l'azione potrebbe difficilmente colpire nel segno.*

La questione della pluralità ha, poi, delle conseguenze rispetto alla tematica della proclamazione, oggetto di un ulteriore interrogativo che si pone in materia e che la dottrina, con il benestare anche della giurisprudenza, ha risolto. Andando nel dettaglio, gran parte della dottrina ritiene che *“la legittimità dello sciopero è condizionata dall'esistenza di un atto collettivo di deliberazione, detto, appunto, proclamazione dello sciopero”<sup>176</sup>. Questa teoria dottrinale, che aggiunge ai requisiti di legittimità dello sciopero anche la proclamazione, qualifica la stessa come un negozio di autorizzazione. Quanto detto si giustifica perché l'atto che viene posto in essere risulta espressione dell'autonomia privata ed ha l'importante funzione di eliminare l'impedimento, che, altrimenti, si riscontrerebbe nell'esercizio del diritto in esame, garantendo, in questo modo, che il ricorso allo sciopero avvenga “per la soddisfazione di una esigenza o di un interesse collettivo o comune”<sup>177</sup>.*

In riferimento alla titolarità in senso tecnico del diritto di sciopero, si considerano tali i lavoratori subordinati, con talune eccezioni<sup>178</sup>, i lavoratori

---

<sup>175</sup> Cit. M. V. BALLESTRERO, *Interesse collettivo e conflitto*, in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, fasc. 3, 2018.

<sup>176</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

<sup>177</sup> *Op. cit.* M. PERSIANI.

<sup>178</sup> Si deve rammentare l'esclusione dei dipendenti delle Forze Armate e delle Forze dell'ordine e, inoltre, *“dei marittimi nel periodo di navigazione”* da *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

autonomi parasubordinati, in ragione della loro posizione di svantaggio rispetto al soggetto committente, i collaboratori continuativi e coordinati e, infine, i piccoli imprenditori senza lavoratori subordinati alle dipendenze<sup>179</sup>.

Procedendo con l'analisi dello sciopero, diviene necessario richiamare le diverse tipologie in cui esso può manifestarsi, o meglio quelle che si possono considerare forme anomale. Il riferimento, in questo caso, è allo sciopero improvviso, a quello a singhiozzo e a quello a scacchiera.

Il primo si riferisce ai casi in cui lo sciopero viene posto in essere sebbene non sia stato dato il preavviso, il secondo, invece, è anomalo nelle modalità, in quanto, diversamente da quello fisiologico, vede momenti di sciopero intervallati da momenti di lavoro, che vanno a turbare molto profondamente la continuità che l'attività economica necessita per poter procedere in maniera efficacemente produttiva.

Infine, la terza tipologia, sia pur con modalità non molto distanti da quelle appena esposte, si riferisce, nello specifico, ad uno sciopero legato ad una circoscritta fetta di personale dipendente, che varia di volta in volta, mettendo fuori gioco, con tempi differenti, diverse tipologie di lavoratori e lavoratrici della medesima impresa.

A ben guardare, gli effetti di queste ultime due tipologie di sciopero possono essere molto rilevanti e, forse, anche più complessi da gestire per il datore di lavoro, che si ritrova con un'attività produttiva solo parzialmente

---

<sup>179</sup> In questo caso non si può qualificare l'azione perseguita dai piccoli imprenditori senza lavoratori subordinati alle dipendenze quale serrata, ma rientra, più propriamente, nell'ambito applicativo del diritto allo sciopero, in quanto non si determina, in queste circostanze, la sospensione della prestazione lavorativa di soggetti ad esso dipendenti e non potendosi considerare lo stesso, come affermato dalla giurisprudenza costituzionale nella sentenza 24 marzo 1986, n. 53, quale "datore di lavoro nei termini propri di questa espressione". Lo stesso non vale nella circostanza in cui il piccolo imprenditore abbia alle proprie dipendenze lavoratori subordinati, nel qual caso lo stesso viene considerato quale piccolo imprenditore "forte". Rif. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

inficiata dallo sciopero. Il beneficio che possono trarre i lavoratori e le lavoratrici da scioperi di questo tipo, non sono, però, da sottovalutare, in quanto con queste modalità vi è la possibilità per gli stessi di fare a meno, per un periodo inferiore, della retribuzione a loro spettante, dovendo sospendere l'attività lavorativa per periodi maggiormente circoscritti, perseguendo, però ed anche più efficacemente, l'interesse posto alla base dell'azione collettiva.

Quanto esposto in precedenza, aveva portato la giurisprudenza costituzionale degli anni '80 a ritenere queste tipologie di sciopero illegittime, perché nella considerazione del bilanciamento dei diversi interessi e quindi, dei conseguenti e corrispettivi sacrifici, non era rinvenibile un giusto punto di equilibrio, proprio in considerazione del fatto che ad un minore sacrificio dei lavoratori e delle lavoratrici corrispondeva un sacrificio assai maggiore dei datori di lavoro. Con il tempo, tuttavia, la giurisprudenza costituzionale ha mutato il suo convincimento, stabilendo con sentenza 30 gennaio 1980, n. 711<sup>180</sup>, che *“lo sciopero «a singhiozzo» è lecito indipendentemente dall'entità del danno arrecato alla produzione aziendale, con il solo limite della salvaguardia degli altri beni costituzionalmente tutelati, quali la vita e l'incolumità personale, nonché l'integrità e la funzionalità degli impianti”*<sup>181</sup>. Viene superata, in questo modo, la passata visione dell'illegittimità dello sciopero a singhiozzo, abbandonando il precedente criterio legato alla quantità del danno e preferendo, invece, un criterio, che vada a definire la soglia tra legittimità e illegittimità di tali modalità di sciopero, ispirato alla qualità del danno cagionato agli interessi del datore di lavoro. Si può, quindi, affermare che dopo questa sentenza ciò che rileva, ai fini dell'illegittimità dello sciopero a singhiozzo, è il solo danno alla produttività aziendale.

---

<sup>180</sup> La sentenza in esame vede la giurisprudenza condividere una concezione maggiormente garantista del diritto di sciopero, allineandosi, in tal modo, a quanto, già da tempo, sostenuto dalla dottrina.

<sup>181</sup> Cit. Sent. Corte cost. 30 gennaio 1980, n. 711.

Bisogna, da ultimo, richiamare la legittimazione del datore di lavoro “di rifiutare, e quindi di non retribuire, le prestazioni lavorative che non gli arrecano alcuna utilità”<sup>182</sup>, circostanza che ben potrebbe aversi nei casi di sciopero a singhiozzo o a scacchiera.

Vi sono, infine, delle tipologie particolari di sciopero, che tendenzialmente non comportano la sospensione della prestazione lavorativa, ma si riferiscono o modificano solo una parte della prestazione in sé. Esempi di queste tipologie sono lo sciopero dello straordinario, che comporta il rifiuto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di svolgere le attività ulteriori, che si vanno a computare nel lavoro straordinario, ma anche quello delle mansioni o quello del cottimo. Vi sono, inoltre, forme di sciopero pignolo, che prende in considerazione i casi in cui i lavoratori e le lavoratrici ottemperano alle disposizioni aziendali in maniera così meticolosa da diminuire la normale capacità produttiva della prestazione.

Infine, lo sciopero in bianco che, a differenza delle predette tipologie, comporta la sospensione dell’attività produttiva, sebbene i lavoratori e le lavoratrici si rechino comunque nei locali aziendali.

#### **4. La serrata**

Si è dato più volte atto, nel corso della trattazione, dell’importanza che assume la prestazione lavorativa per il soddisfacimento dell’interesse del datore di lavoro e, difatti, gran parte della dottrina rinviene nella prestazione “idonea ad essere coordinata, cioè utilizzata, nell’ambito dell’organizzazione produttiva”<sup>183</sup> l’interesse stesso del soggetto in questione. Gli strumenti di lotta analizzati fino a questo momento e quello che ci si appresta a

---

<sup>182</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*.

<sup>183</sup> *Cit.* P. PIZZUTI, *Interesse dell’impresa e prestazione lavorativa*, Torino, 2017.

considerare, spesso, comportano un mutamento nelle modalità della prestazione lavorativa o, in molti casi, la sospensione della stessa, con risvolti significativi sull'interesse del datore di lavoro.

La serrata è il principale strumento di lotta sindacale dei datori di lavoro e comporta, allo stesso modo dello sciopero, una sospensione dell'attività lavorativa, che viene posta in essere mediante la chiusura dei locali aziendali, in modo totalitario o solo parziale, mantenendo, però, inalterato il diritto alla retribuzione dei lavoratori e delle lavoratrici. Il motivo di questa differenziazione, rispetto allo sciopero, risiede nella circostanza che vede in una scelta, legata alla volontà della parte datoriale, di rendere impossibile la prestazione lavorativa e, in quanto tale, non idonea a far venir meno il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici.

Inoltre, a differenza dello sciopero, la serrata non viene qualificata dalla nostra Carta costituzionale quale diritto fondamentale, ma risulta ascrivibile solo tra le libertà riconosciute dall'ordinamento, anche se taluni avevano provato a far rientrare la serrata nell'art. 40 della Costituzione. In merito a quanto appena riferito, può risultare illuminante il contenuto della sentenza della Corte costituzionale 4 maggio 1960, n. 29, che con il suo intervento ha portato alla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 502, comma 1, c.p., che, nello specifico, incriminava la condotta della serrata per fini contrattuali. I giudici della Corte costituzionale, nella sentenza poc'anzi richiamata, sottolineano, nelle righe finali della decisione, la diversa natura giuridica dello sciopero e della serrata. Si ritrova, quindi, da un lato il primo che ha trovato cittadinanza nella Costituzione repubblicana e, dall'altro, *“la serrata, priva di un tal riconoscimento, ma in pari tempo anche della qualificazione giuridico - penale a suo tempo posta dall'ordinamento*

*corporativo, si presenta attualmente come un atto penalmente non vietato o, come si suol dire, penalmente lecito*<sup>184</sup>.

Si deve, però, volgere lo sguardo anche alla disciplina europea, che sembra adottare un'impostazione diversa rispetto alla qualificazione della serrata. In particolare, giova richiamare l'art. 28 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che prevede per i lavoratori e le lavoratrici, nonché per i datori di lavoro, o eventualmente per le relative organizzazioni rappresentative, la possibilità "*di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero*"<sup>185</sup>. La disposizione in esame, seppur non menzionando espressamente la serrata, mette sullo stesso piano le posizioni di entrambi i soggetti protagonisti del rapporto di lavoro. Si osserva, quindi, sebbene non venga esplicitamente considerata la serrata quale diritto, la diversa impostazione della Carta in questione, diversamente dalla Costituzione italiana, in cui non si può rinvenire neanche una disposizione di tal genere, limitando il riferimento, esclusivamente e lapidariamente, allo sciopero.

Vi sono, inoltre, tre tipologie di serrata, che si differenziano, tendenzialmente, rispetto all'interesse che, di volta in volta, il datore di lavoro sceglie di perseguire. La prima, quella offensiva, tende ad addivenire ad una modifica *in peius* delle condizioni al momento applicabili al lavoratore ed alla lavoratrice. La seconda, quella difensiva, si pone in contrasto con eventuali azioni o rivendicazioni dei lavoratori e delle lavoratrici, che vorrebbero ottenere condizioni più favorevoli. La terza ed ultima, quella di ritorsione, si configura come "*reazione ai modi di conduzione della lotta sindacale da parte dei lavoratori*"<sup>186</sup>.

---

<sup>184</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 4 maggio 1960, n. 29.

<sup>185</sup> Cit. Art. 28 CDFUE.

<sup>186</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

Risultano, allo stato attuale, ancora penalizzate alcune forme di serrata, quale quella per protesta e quella di solidarietà, espressamente previste dall'art. 505 c.p., la previsione in questo caso risulta ancora costituzionalmente legittima, in quanto per espressa affermazione della giurisprudenza costituzionale *“trova giustificazione in un ordinamento nel quale la serrata posta in essere nell'ambito del rapporto di lavoro e per influire sulla disciplina di esso è penalmente lecita”*<sup>187</sup>. In altre parole, la serrata ha un ambito di legittimità ristretto, diviene atto penalmente illecito nel momento in cui si realizza per fatti che non rientrano nel rapporto di lavoro e nella sua disciplina. L'art. 505 c.p., infatti, penalizza proprio quelle tipologie di serrata che esulano da questo campo di esclusione, facendo riferimento a comportamenti posti in essere *“soltanto per solidarietà con altri datori di lavoro o con altri lavoratori ovvero soltanto per protesta”*<sup>188</sup> e che non riguardino, in alcun modo, il rapporto di lavoro.

Si è dato atto, in precedenza, dell'irrelevanza penale della serrata per fini contrattuali. Bisogna, ora, esaminare le conseguenze sul piano civilistico. Difatti, *“mancando il riconoscimento di un diritto di serrata, quest'ultima costituisce inadempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro”*<sup>189</sup>, configurandosi, più nello specifico, un'ipotesi di mora del creditore. L'art. 1206 c.c. prevede che *“il creditore è in mora quando, senza motivo legittimo, (...) non compie quanto è necessario affinché il debitore possa adempiere l'obbligazione”*<sup>190</sup>. Gli effetti della *mora credendi* comportano la liberazione del debitore, in questo caso il lavoratore o la lavoratrice, dall'obbligazione di prestare attività lavorativa e la permanenza dell'obbligo al pagamento della retribuzione da parte del datore di lavoro.

---

<sup>187</sup> Cit. Sent. Corte costituzionale 15 dicembre 1967, n. 141.

<sup>188</sup> Cit. Art. 505 c.p.

<sup>189</sup> *Op. Cit.* M. PERSIANI.

<sup>190</sup> Cit. Art. 2106 c.c.

In considerazione di quanto detto sopra, bisogna precisare che non rientra nel perimetro applicativo dell'art. 1206 c.c. il caso in cui “*l'imprenditore rifiuti la prestazione di lavoro per un motivo legittimo*”<sup>191</sup> che comporta l'applicazione del principio *inadimplenti non est adimplendum*, di cui all'art. 1460 del Codice civile<sup>192</sup>. Per cui, in casi di tal genere, che si riferiscono proprio alla serrata di ritorsione, viene meno l'obbligo del datore di lavoro di pagare la relativa retribuzione ai lavoratori e alle lavoratrici, che risultano, allo stesso tempo, inadempienti. La circostanza che va ad escludere l'ottemperamento dell'obbligo retributivo, da parte del datore di lavoro, risiede nel fatto che lo stesso versi in “*una situazione di oggettiva impossibilità o effettiva inutilità della prestazione di lavoro*”<sup>193</sup>. In caso contrario, invece, il datore di lavoro sarà sempre tenuto alla corresponsione della retribuzione ai lavoratori ed alle lavoratrici.

Infine, l'ultima considerazione da riportare in relazione alla serrata si riferisce alla possibilità che la stessa si configuri quale comportamento antisindacale, rientrando così nelle maglie applicative dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Infatti, si potrebbe incorrere in una situazione di tal genere, qualora il comportamento del datore di lavoro vada a precludere l'esercizio dell'attività sindacale. Le conseguenze di tale accertamento comporterebbero non solo “*la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti*”<sup>194</sup>, intimata al datore di lavoro mediante un provvedimento motivato ed esecutivo, ma anche, in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal decreto

---

<sup>191</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>192</sup> Nello specifico, l'art. 1460 c.c. disciplina l'eccezione di inadempimento, prevedendo che, nei casi di contratti con prestazioni corrispettive, al venir meno dell'adempimento o della volontà di adempiere di una parte, anche l'altra si possa rifiutare di prestare la propria obbligazione.

<sup>193</sup> *Op. Cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>194</sup> *Cit.* Art. 28 St. Lav.

del giudice, la possibilità, espressamente prevista dal comma terzo dello stesso articolo, dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 650 c.p.<sup>195</sup>.

---

<sup>195</sup> L'art. 650 c.p. prende in considerazione i casi di “*inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità*”, che prevede come sanzione l'arresto fino a tre mesi o l'ammenda fino a 206 euro, nei casi in cui non si osservi “*un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica, o d'ordine pubblico o d'igiene*”.

## **Capitolo 4**

### **Il caso Whirlpool**

#### **1. La ricostruzione del caso Whirlpool**

##### **1.1. I fatti antecedenti alla vertenza**

La ricostruzione del caso, che qui si intende analizzare, deve necessariamente prendere avvio dai fatti antecedenti al 31 maggio 2019, che rimane, comunque, la data simbolo della vertenza Whirlpool, perché ne segna il vero e proprio inizio, che si concretizza con la dichiarazione ufficiale, resa da parte dei vertici della Whirlpool, della decisione di chiudere lo stabilimento produttivo di Napoli.

Difatti, risulta di fondamentale importanza prendere, dapprima, in considerazione gli eventi relativi all’acquisizione di Indesit Company S.p.a., la cui conoscenza risulta essere prodromica a quanto, poi, si dirà. L’acquisizione in parola, che ha avuto inizio nel dicembre 2014 da parte del gruppo Whirlpool, è stata realizzata, dalle stesse Società, per una scelta, tendenzialmente, strategica, che trova la sua ragion d’essere nella possibilità di *“potenziare i marchi, i prodotti e i mercati delle due Società e promuovere la sostenibilità di lungo termine del Gruppo”*<sup>196</sup>. In particolare, l’acquisizione, nel mese di dicembre del 2016, aveva comportato il trasferimento di un ramo d’azienda, nello specifico, il *“distribution business”*, da Indesit Company S.p.a. e Whirlpool Europe S.r.l. a Whirlpool Italia S.r.l. e si dava, conseguentemente, seguito ad una fusione per incorporazione *“della Società Whirlpool Europe S.r.l. in Indesit Company S.p.A., che al momento della fusione cambia la propria denominazione sociale in Whirlpool EMEA*

---

<sup>196</sup> Cit. Ipotesi di Accordo quadro, 2 luglio 2015.

*S.p.A.*”<sup>197</sup>. Si attuava, in tal modo, il Piano Industriale sottoscritto dalle parti, nel mese di luglio 2015, con l’ulteriore approvazione da parte dei sindacati e del Ministero dello Sviluppo Economico. Difatti, il Piano Industriale in questione risultava necessario per definire quello che sarebbe poi stato il Piano di integrazione, che le due Società avrebbero attuato, negli anni avvenire all’acquisizione, proprio in riferimento alla gestione degli stabilimenti e dell’occupazione degli stessi, fissando, altresì, gli obiettivi da perseguire.

Bisogna, inoltre, considerare che, a seguito della menzionata fusione, il gruppo Whirlpool si espandeva, iniziando a produrre e distribuire prodotti con ben cinque marchi diversi. Nello specifico, si fa riferimento, ovviamente, al marchio Whirlpool e a quello Indesit, ma anche ad Hotpoint, a Bauknecht e, infine, a KitchenAid<sup>198</sup>.

Inoltre, si deve dar conto di un’importante presenza numerica di stabilimenti Whirlpool in Italia. In particolare, se ne contano dieci, che comprendono non solo quelli produttivi, ma anche quelli amministrativi, con una maggiore concentrazione nel settentrione, ad eccezione dei tre stabilimenti presenti nel meridione e, più nello specifico, in Campania. Di questi, il primo, quello di Carinaro<sup>199</sup>, è un centro ex Indesit, che è stato riconvertito in sito di

---

<sup>197</sup> Cit. Ipotesi Accordo quadro, Whirlpool: Piano Industriale Italia Whirlpool 2019-2021, 25 ottobre 2018.

<sup>198</sup> Whirlpool Corporation, in effetti, commercializza anche altri marchi, quali per esempio Maytag, la cui acquisizione è avvenuta nel 2006, ma anche Consul, Brastemp, Amana, Jennair ed altri.

<sup>199</sup> In particolare, in riferimento al sito di Carinaro si deve evidenziare che, nelle prime ipotesi del piano industriale del 2015, si andava a prevedere la chiusura dello stabilimento, congiuntamente a quelli di None e Albacina. La notizia aveva comportato forti mobilitazioni tra i lavoratori e le lavoratrici, su iniziativa di Fim, Fiom e Uilm, con articolate azioni di lotta e scioperi, nell’intento di stimolare la ricerca di soluzioni alternative, per addivenire ad un accordo che mantenesse all’attivo tutti gli stabilimenti già presenti in Italia. Difatti, la Società propenderà, poi, per la riconversione dello stabilimento, così da renderlo produttivo ed efficiente.

produzione di parti di ricambio, per tutta l'area EMEA<sup>200</sup>, con all'incirca 320 dipendenti<sup>201</sup>.

Il secondo, quello di Teverola<sup>202</sup>, anch'esso centro ex Indesit, per il quale si auspicava, al tempo della sottoscrizione dell'accordo quadro del 2015, una riconversione o, eventualmente, una cessione, in ragione delle difficoltà ivi riscontrate.

Il terzo ed ultimo stabilimento, quello di Napoli, si occupava, a differenza degli altri, della produzione di lavatrici di alta gamma e al quale, nello specifico, venivano assegnate due piattaforme di produzione, di cui una relativa al mercato extra-europeo e, più in particolare, orientata a quello americano. Questo stabilimento era il più importante a livello numerico occupazionale, in quanto si contavano, nel 2015, all'incirca 430 dipendenti e, al tempo, vi era la previsione di elevare i posti di lavoro di ulteriori 200 unità, anche in riferimento al riassorbimento di quei lavoratori e quelle lavoratrici che avevano optato, volontariamente, per il trasferimento dal sito di Carinaro, in considerazione delle difficoltà che lo stesso stava attraversando.

Il 2 luglio 2015, presso il MiSE, si riunivano le parti sociali per sottoscrivere il Piano industriale. Scendono in campo una molteplicità di soggetti, tra cui, per la Whirlpool, l'Amministratore Delegato di Whirlpool Europe – Socio Unico S.r.l., il direttore delle Risorse Umane, il direttore delle Relazioni industriali, coadiuvato dal direttore relazioni industriali di Confindustria e da quelli di alcune sedi territoriali della Confederazione, mentre la Indesit Company S.p.a. veniva rappresentata dal direttore delle risorse umane, in quanto procuratore speciale della società. Intervenevano,

---

<sup>200</sup> L'area EMEA ricomprende l'Europa, il Medioriente e l'Africa.

<sup>201</sup> Il dato citato risale al 2015.

<sup>202</sup> Il sito di Teverola, ormai ex Whirlpool, è passato sotto il controllo FIB S.r.l., del gruppo Seri Industrial, che ha optato per la riconversione, attraverso un progetto industriale finalizzato alla produzione di batterie al litio.

altrsi, i rappresentanti delle regioni in cui Whirlpool era presente mediante i suoi stabilimenti e, infine, i sindacati in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici degli stabilimenti, nello specifico, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil e UGL-Metalmeccanici, tutti rappresentati dal rispettivo Segretario Generale, insieme alle rappresentanze aziendali unitarie presenti nelle unità produttive di riferimento.

Con la sottoscrizione di tutti i soggetti intervenuti, si giungeva alla conclusione dell'accordo in merito al Piano industriale<sup>203</sup>, che andava a definire il modello di azione e gli obiettivi che le due Società si prefissavano di conseguire, in riferimento alla produzione ed agli investimenti, nel triennio che va dal 2015 al 2018.

Si evidenziava, sin dalle premesse dell'accordo, che seppur l'integrazione tra le due Società avrebbe portato, fisiologicamente, alla duplicazione di taluni ruoli, si sarebbe, comunque, trovata una soluzione idonea per poter organizzare in maniera efficiente ed efficace la nascente fisionomia societaria, tale per cui non si sarebbe proceduto alla soppressione dei posti di lavoro preesistenti. Rileva, a tal proposito, che le Società avevano *“da subito confermato la disponibilità a non procedere a risoluzioni unilaterali dei rapporti di lavoro attraverso procedure collettive nell'ambito e nel periodo di intervento del suddetto piano”*<sup>204</sup>. Difatti, si prevedeva, all'interno dell'accordo stesso, un blocco dei licenziamenti e, più nello

---

<sup>203</sup> Prima di addivenire alla sottoscrizione dello stesso, diversi erano stati i tavoli di confronto necessari per concludere un accordo che fosse in linea con la volontà dei sindacati, condivisa anche dal ministro dello Sviluppo economico, nell'intento di salvaguardare, in generale, i livelli occupazionali, essendo stati evidenziati, in prima battuta, 1.335 esuberi e la possibile chiusura di tre stabilimenti.

<sup>204</sup> Cit. Ipotesi di Accordo quadro, 2 luglio 2015.

specifico, del ricorso alle procedure di cui agli artt. 4 e 24 L. 223 del 1991<sup>205</sup>, fino al termine convenuto, fissato al 31 dicembre 2018.

Bisogna, però, richiamare, rispetto a questo divieto, la presenza di talune eccezioni all'interno dell'accordo sottoscritto tra Whirlpool Europe S.r.l. – Socio Unico, Indesit Company S.p.a. e le organizzazioni sindacali citate in precedenza. Difatti, all'interno del programma venivano inseriti una serie di incentivi volti alla mobilitazione, mediante trasferimento volontario, nonché all'esodo e all'accompagnamento al pensionamento dei lavoratori e delle lavoratrici, che decidessero di avvalersene. I criteri, che le Società avrebbero adottato in questo caso, erano quelli *“della non opposizione del lavoratore e/o la maturazione del diritto al trattamento di quiescenza all'interno del periodo di concessione degli ammortizzatori sociali conservativi e/o collocazione in mobilità/NASPI”*<sup>206</sup>.

Dal punto di vista industriale, invece, l'accordo in questione andava a riorganizzare le produzioni affidate ai diversi stabilimenti italiani, con la previsione di missioni specifiche per ogni sito, così da aumentare i volumi annui prodotti nel nostro paese a 6,1 milioni, contro i 5,6 milioni del 2015<sup>207</sup>.

---

<sup>205</sup> Gli articoli in questione vanno a disciplinare due tipologie legali di licenziamenti collettivi. La prima, prevista dall'art. 4, si riferisce al licenziamento collettivo per dichiarazione di mobilità e la possibilità di esperire questo procedimento è legata all'utilizzo precedente, da parte del datore di lavoro, della Cassa integrazione straordinaria. Diversamente, la seconda prevede il licenziamento collettivo per riduzione del personale. Va detto che il licenziamento si considera collettivo, come previsto espressamente dall'art. 24 L. 223/1991, qualora si riferisca ad *“almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia”*. La caratteristica fondamentale di queste due tipologie di procedure di licenziamento collettivo si rinviene nella necessaria consultazione dei sindacati, che devono essere informati della stessa e devono partecipare, attivamente, con il datore di lavoro alla redazione di un accordo conclusivo.

<sup>206</sup> Cit. Ipotesi di Accordo, 2 luglio 2015.

<sup>207</sup> I dati riportati nella trattazione sono stati desunti dal verbale di riunione, tenutasi presso il Ministero dello Sviluppo Economico il 16 aprile 2015.

Per l'impegno assunto in questo senso, non solo si confermavano tutte le produzioni già presenti in Italia, non prevedendo, quindi, la soppressione di nessuno degli stabilimenti già presenti, ma, allo stesso tempo, si procedeva con l'assegnazione a ciascuno di essi di una specifica missione, che poteva anche mutare rispetto a quella assegnata in precedenza, prevedendo, contestualmente, *“l'incremento della capacità produttiva utilizzata, anche attraverso l'insourcing di produzioni dall'estero”*<sup>208</sup>. Nello specifico, si deve dar atto del fatto che mediante l'*insourcing*, o internalizzazione, si sarebbero riportate, negli stabilimenti italiani, produzioni che, in precedenza, erano state esternalizzate o date in appalto a Società estere, aumentando in questo modo, nuovamente, le produzioni nazionali.

In riferimento allo stabilimento di Napoli, la missione che gli veniva assegnata, confermando quella precedente, era la produzione delle lavatrici di alta gamma<sup>209</sup> e si introduceva, nel contempo, l'ulteriore produzione di una nuova linea di lavatrici, pensata per i mercati extra-europei, soprattutto per quello americano, che la società si impegnava a sviluppare e commercializzare nei 18 mesi successivi alla sottoscrizione dell'accordo in questione.

Come anticipato in precedenza, il polo di Carinaro veniva, invece, riconvertito in sede centrale EMEA per la produzione di parti di ricambio ed accessori, salvando, in tal modo, lo stabilimento dalla crisi che ne avrebbe provocato la chiusura.

Per rendere possibile la realizzazione del Piano industriale 2015-2018, si andavano a prevedere ingenti investimenti, fino a concorrenza dell'ammontare di circa 513,5 milioni di euro, oltre ai 30 milioni di euro necessari per l'avvio delle produzioni della piattaforma “Omnia”, il cui sviluppo risultava già in corso d'opera.

---

<sup>208</sup> Cit. Ipotesi di Accordo quadro, 2 luglio 2015.

<sup>209</sup> In particolare, si aggiungeva alla produzione di lavatrici di alta gamma, la linea “Omnia”, che andava ad introdurre i dispositivi da 12 kg.

Le aree in cui si andavano a prevedere investimenti, nei diversi stabilimenti, erano sostanzialmente quattro e precisamente:

- *Attività di Ricerca e Sviluppo;*
- *Innovazione di prodotto;*
- *Innovazione di processo;*
- *Riassetto produttivo.*<sup>210</sup>

Tra i principali investimenti, assume particolare rilevanza, come peraltro espressamente indicato nell'accordo in commento, quello per lo sviluppo della nuova gamma di lavatrici per i mercati extra-europei, che sarebbe entrata in produzione nello stabilimento di Napoli, a fronte di un impegno finanziario di circa 5,5 milioni di euro ed avrebbe comportato, quale diretta conseguenza, la necessità di coprire ulteriori 200 posti di lavoro.

Infine, si prevedevano, all'interno dell'accordo stesso, degli incontri di valutazione presso il MiSE, con frequenza semestrale, sull'andamento del Piano, orientati al confronto tra le parti sottoscrittrici, vale a dire non solo le Società in questione, ma anche i sindacati e il Ministro dello Sviluppo economico.

Nel corso del primo incontro di verifica, svoltosi il 23 marzo 2016, si prendeva atto della situazione di avanzamento del Piano sottoscritto dalle parti. Nello specifico, al tempo, gli investimenti realizzati risultavano pari a 123 milioni di euro, si era proceduto, inoltre, al 50% circa delle innovazioni convenute nell'accordo, in riferimento, soprattutto, alle attività di processo e di prodotto. Infine, rispetto alle procedure di accompagnamento al pensionamento, di esodo e trasferimento volontario, si prendeva atto del dato numerico di lavoratori e lavoratrici aderenti, pari a 520.

Si procedeva, altresì, all'analisi delle eventuali problematiche riscontrate nei diversi stabilimenti. In merito a quello di Napoli, si evidenziava

---

<sup>210</sup> Cit. Ipotesi di Accordo quadro, 2 luglio 2015 – sez. B “Investimenti”.

un problema di volumi<sup>211</sup>, di cui la Società, però, non si preoccupava, ritenendo possibile che lo stesso si risolvesse, senza particolari interventi, nel medio e lungo periodo. Infatti, si era già proceduto, nello stabilimento in questione, alle innovazioni attinenti al processo produttivo e si era conclusa la realizzazione di “Omnia”, ovvero la nuova gamma di lavatrici frontali. Si dava, inoltre, atto della volontà di dar seguito agli investimenti per il nuovo prodotto destinato ai mercati extra-europei e si riferiva, infine, della sostenibilità dei trasferimenti dei lavoratori e delle lavoratrici, di cui si è già fatto cenno in precedenza, dalla sede di Carinaro.

Pur non trascurando di considerare le difficoltà riscontrate, sia nello stabilimento napoletano, che in quello senese, l’incontro di verifica si chiudeva in maniera positiva e fiduciosa, in merito alla fattibilità del piano industriale e del suo efficace proseguimento.

Nel successivo incontro di verifica, quello del 9 novembre 2016, venivano evidenziate le difficoltà che la Società stava affrontando nel ritrovare un riscontro positivo nel mercato, con una perdita di Whirlpool Italia pari allo 0,8%<sup>212</sup>, ma risultava ancora positivo il procedimento di integrazione tra le due Società, che si erano fuse in precedenza. Gli investimenti erano proseguiti ed ammontavano, al tempo, a 220 milioni di euro, vale a dire, quindi, poco meno della metà prevista nel Piano. Infine, i lavoratori che si erano avvantaggiati delle incentivazioni alla mobilità erano saliti a quota 916.

In merito allo stabilimento di Napoli, si avviavano, al tempo, due ulteriori progetti, di cui *“il primo di carattere commerciale (progetto STIWA) ed il secondo di prodotto (OMNIA BOOST), con l’obiettivo di posizionare dei prodotti tecnologici su fasce di mercato più basse, funzionali anche*

---

<sup>211</sup> Il riferimento ai volumi in questo caso si riferisce alla valutazione, che sovente si pone in essere, tra i costi che si sostengono per determinate produzioni, i volumi che vengono prodotti e i risultati economici che a questo ciclo conseguono.

<sup>212</sup> Dati rinvenuti nel Comunicato sindacale Fiom-Cgil, 9 novembre 2016.

*all'ingresso in mercati esteri (USA, Canada), portando già nel 2017 la produzione dall'attuale 350mila a 550mila*". Si cercava, in questo modo, di facilitare la soluzione relativa alla problematica inerente ai volumi, mediante l'inserimento di ulteriori linee di produzione, anche in considerazione della fascia di mercato, sicuramente più ristretta, che le sole lavatrici di alta gamma avrebbero potuto intercettare. Va evidenziato, altresì, come la crescita dei volumi prodotti dallo stabilimento fosse naturalmente e strettamente correlata alla stabilità dell'occupazione del sito stesso, nonché come con i progetti aggiuntivi la Società riteneva di poter, addirittura, superare le stime fissate in prima battuta, così da rendere ancora più produttivo il sito partenopeo.

Nel terzo incontro di verifica del piano industriale di Whirlpool, avvenuto il 17 maggio 2017, continuavano ad emergere importanti difficoltà rispetto al mercato, in quanto il problema relativo ai volumi non era stato ancora superato, essendosi, di fatto, esteso a tutti gli stabilimenti del gruppo. Si evidenziava, a quasi due anni dalla sottoscrizione dell'accordo, il fallimento del Piano industriale 2015-2018, che comportava quali conseguenze, un'eccedenza complessiva, in riferimento a tutti gli stabilimenti, pari a 800 lavoratori e lavoratrici, nonché la necessità di dover ricorrere agli ammortizzatori sociali. In ragione di ciò, la Società presentava, contestualmente, il nuovo Piano industriale, valido per le annualità 2019-2021, che avrebbe, di fatto, sostituito il precedente.

Il nuovo Piano presentato da Whirlpool, a parere dei rappresentanti di Fiom-Cgil, non era, però, privo di problematicità e lacune. Tra le prime, emergeva quella relativa al *“ricorso alla cassa integrazione e alla solidarietà oltre la scadenza del 31 dicembre 2018; condizione necessaria per il piano industriale ma che oggi l'attuale normativa italiana non garantisce ai lavoratori”*<sup>213</sup>. Vi erano, inoltre, non poche perplessità anche in relazione alle

---

<sup>213</sup> Cit. Comunicato sindacale Fiom-Cgil, 17 maggio 2017.

soluzioni adottate, nello specifico, per arginare il problema dei volumi, in quanto si riteneva che le stesse non fossero, comunque, sufficienti per addivenire alla saturazione degli stabilimenti, finalità auspicata dalla stessa Società.

Veniva fissato, infine, un ulteriore incontro di confronto sul nuovo Piano per il 6 luglio 2018, sempre presso il MiSE.

Nel mentre, però, si era tenuto un incontro tra le organizzazioni sindacali e la direzione della Società, in cui si registrava, dopo le note difficoltà di mercato, *“una importante inversione di tendenza, con un aumento delle vendite che dovrebbe conseguentemente portare ad un progressivo smaltimento delle scorte e in prospettiva sul regime dei volumi”*<sup>214</sup>. Si evidenziava, altresì, la persistente preoccupazione per gli stabilimenti di Siena e Napoli, in relazione ai bassi volumi in essi registrati, ragion per cui i sindacati, al fine di arginare o per lo meno ridurre il problema, chiedevano, congiuntamente, che si procedesse ad operare delle differenziazioni a livello produttivo, nel tentativo *“di consolidare la prospettiva di medio-lungo termine prevista dal piano per questi stabilimenti”*<sup>215</sup>.

Prima di procedere con la ricostruzione della vertenza vera e propria, risulta necessario far riferimento alle ulteriori vicende legate alle trattative ed ai confronti, che portarono alla sottoscrizione del nuovo Piano industriale 2019-2021, avvenuta in data 25 ottobre 2018.

Come affermato in precedenza, diverse erano state le difficoltà che la Whirlpool aveva affrontato, non solo dal punto di vista economico<sup>216</sup>, ma anche in riferimento all'integrazione con la Società Indesit, in seguito alla

---

<sup>214</sup> Cit. Comunicato sindacale Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, 22 giugno 2017.

<sup>215</sup> Cit. Comunicato sindacale Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, 22 giugno 2017.

<sup>216</sup> Si deve dar atto dell'aggravarsi della situazione anche in conseguenza della Brexit, che aveva comportato una diminuzione della domanda da parte della Gran Bretagna, mercato da sempre proficuo per la Whirlpool.

fusione, che aveva vissuto diverse battute di arresto e non era andata, del tutto, secondo i piani.

Nei molteplici incontri di confronto, preliminari alla sottoscrizione del nuovo accordo, la Società aveva manifestato *“una perdita di profittabilità del gruppo e la rinuncia a produzioni e volumi che non garantiscono margini di profitto, oltre che difficoltà ad intercettare la crescita del mercato”*<sup>217</sup>. Vi era stata, quindi, da parte della Società una sorta di presa di coscienza rispetto alla situazione che gli stabilimenti stavano attraversando, a cui seguiva una dichiarazione forte, da parte della stessa, di voler recuperare, nell’anno successivo alla sottoscrizione del nuovo Piano, quanto perso nel 2017 in termini di profitto e volumi. Veniva, altresì, evidenziata *“la decisione di rinunciare alle produzioni che non garantiscono margini”*<sup>218</sup>, situazione che si poteva rinvenire in diversi stabilimenti, tra cui quello di Napoli.

Successivamente, in un incontro avvenuto alcuni mesi dopo<sup>219</sup>, si confermava la persistente presenza di esuberi, pari almeno a 800 dipendenti. Si può, quindi, affermare che era mutata, in definitiva, la posizione della Società, che, proprio in considerazione del perdurare delle difficoltà già vissute negli anni precedenti, non avrebbe più tollerato il protrarsi di detta situazione, pur confermando la volontà di procedere con le produzioni già programmate negli stabilimenti italiani.

Il nuovo Piano industriale, nonostante il fallimento di quello precedente, riconfermava la linea d’azione in esso stabilita, prevedendo, questa volta, investimenti pari a 250 milioni di euro, suddivisi tra le diverse aree di competenza. Anche le missioni affidate ai diversi stabilimenti venivano, tendenzialmente, riconfermate e in riferimento allo stabilimento

---

<sup>217</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 31 gennaio 2018.

<sup>218</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 31 gennaio 2018.

<sup>219</sup> L’incontro di coordinamento, come desumibile dal Comunicato sindacale Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil del 4 luglio 2018, si svolse in data 27 giugno 2018.

partenopeo si prevedeva anche un riammodernamento della piattaforma Omnia, da attuarsi entro il 2020, con un investimento generale, per tutto lo stabilimento, pari ad un ammontare di 17 milioni di euro. Inoltre, il nuovo Piano industriale confermava, nuovamente, il blocco delle procedure ex art. 4 e 24 L. 223/91 fino al termine convenuto, ovvero il 31 dicembre 2020. Le istituzioni, dal canto loro, si impegnavano a sostenere il Piano, attraverso la concessione degli strumenti conservativi, come avevano già fatto per l'attuazione del precedente. Venivano, infatti, sottoscritti, presso il Ministero del lavoro, i contratti di solidarietà<sup>220</sup> per quegli stabilimenti che ne necessitavano, e, più nello specifico, per lo stabilimento di Napoli si era convenuta la proroga degli ammortizzatori sociali sino al 6 aprile 2020.

L'approvazione del Piano in questione veniva sottoposta anche al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici di tutti gli stabilimenti Whirlpool, attraverso lo strumento del referendum sindacale, sortendo esito positivo, con il 93%<sup>221</sup> di voti favorevoli.

Come per il precedente Accordo quadro, anche quello siglato nel 2019, per il triennio avvenire, prevedeva incontri di verifica, al fine di valutare, con cadenza semestrale, l'andamento del Piano industriale approvato dalle parti sociali.

Tuttavia, la realtà, questa volta, fu molto diversa rispetto alla sottoscrizione del precedente accordo, in quanto nel maggio 2019 i sindacati

---

<sup>220</sup> I contratti di solidarietà sono contratti collettivi di livello aziendale, che vengono stipulati dai sindacati, maggiormente rappresentativi in azienda, e dalla parte datoriale, che possono riguardare la riduzione dell'orario lavorativo e della retribuzione dei dipendenti, con la concessione di un periodo fino a 24 mesi, prorogabili, dell'integrazione salariale. La finalità perseguita da questa tipologia di contratti collettivi è quella *“di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o una dichiarazione di esubero di personale”*. Op. Cit. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>221</sup> Nello specifico, stando ai dati pubblicati dalla Fiom-Cgil nel Comunicato stampa del 15 novembre 2018, il numero totale di lavoratori e lavoratrici che avevano votato al referendum risultava pari a 3.629, su 5.585 aventi diritto, registrando il 93,3% di voti favorevoli. La percentuale più alta di dissenzienti si registrava nello stabilimento di Napoli, attestandosi intorno all'11,9% dei votanti.

esprimevano l'impossibilità di ottenere incontri con la multinazionale ed esprimevano i loro timori, fortemente fondati, in merito all'andamento degli investimenti e del mercato. Manifestavano, nello specifico, una forte preoccupazione per lo stabilimento napoletano, ritenendo che *“la mancata applicazione dell'accordo ed il rifiuto da parte aziendale ad un confronto territoriale ci inducono a temere per il peggio”*<sup>222</sup>.

## **1.2. La vertenza Whirlpool**

Il peggio, tanto per riprendere le parole dei sindacati, non tarda ad arrivare, perché i vertici della Whirlpool, durante l'incontro con i sindacati tenutosi il 31 maggio 2019, esprimevano la volontà del gruppo di vendere il sito di Napoli, con la conseguente cessazione dell'attività produttiva e la perdita occupazionale per 430 dipendenti, ivi occupati. Le sigle sindacali, in conseguenza di ciò, si mobilitavano immediatamente con scioperi in tutti gli stabilimenti del gruppo, perseguendo, in questo modo, la lotta nei confronti della posizione assunta, lapidariamente, dalla Società.

I sindacati, infatti, rivendicavano l'applicazione, da parte della Whirlpool, del Piano industriale sottoscritto poco prima, la cui attuazione godeva *“di tutto il sostegno possibile attraverso gli ammortizzatori sociali per la riorganizzazione dopo l'acquisizione di Indesit”*<sup>223</sup>. La posizione dei diversi sindacati protagonisti, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e UGL-Metalmeccanici, con i lavoratori e le lavoratrici aderenti, era molto netta, fondandosi sull'intento di contrastare qualsiasi od eventuale modifica al Piano Industriale e si opponevano, altresì, alla chiusura di qualsivoglia stabilimento italiano, proprio in considerazione del fatto che tale eventualità non era contemplata nel Piano in questione.

---

<sup>222</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, 17 maggio 2019.

<sup>223</sup> Dichiarazione di Francesca Re David, al tempo Segretaria generale della Fiom, riportate nel Comunicato stampa Fiom-Cgil del 31 maggio 2019.

Il primo incontro al tavolo di crisi, tenutosi il 12 giugno 2019 presso il MiSE, fa registrare un ammorbidimento nelle posizioni precedentemente assunte dalla Società, che pur non essendo pronta a fornire delle soluzioni alternative, si apriva al confronto con le parti sociali, mettendo da parte, almeno momentaneamente, la decisione della dismissione dello stabilimento in questione. Solo qualche giorno dopo il primo incontro, i sindacati riportavano, in occasione di un comunicato stampa, il cambio di rotta da parte della Whirlpool, che in considerazione dei contenuti emersi in sede di contrattazione, non escludeva che “*la soluzione della vertenza [potesse] anche essere trovata senza la vendita dello stabilimento*”<sup>224</sup>. In tale contesto la Fiom-Cgil auspicava che i vertici della Società assumessero un comportamento improntato alla massima lealtà, al fine di rendere, in tal modo, proficui gli incontri e di poter addivenire ad una soluzione adeguata per tutte le parti in gioco.

Questa prima fase di trattative e confronti ha visto il susseguirsi di diverse iniziative dei lavoratori e delle lavoratrici del gruppo Whirlpool, che spesso si ritrovavano a presidiare le sedi istituzionali in cui gli incontri in questione avvenivano. Si registrava, altresì, una forte partecipazione delle Istituzioni locali a sostegno delle azioni di questi ultimi, nonché la solidarietà dei lavoratori e delle lavoratrici partenopei<sup>225</sup>, sebbene non direttamente interessati dalla vertenza in esame.

Un ulteriore passo in avanti, lo si può rinvenire nell’incontro del 24 luglio 2019, in cui la Società dichiarava la possibilità di continuare la produzione delle lavatrici nello stabilimento di Napoli, “*puntando sul*

---

<sup>224</sup> Cit. Dichiarazioni di Barbara Tibaldi, al tempo segretaria nazionale Fiom, e Rosario Rappa, al tempo segretario generale Fiom Napoli, riportate nel comunicato stampa Fiom-Cgil del 25 giugno 2019.

<sup>225</sup> Un esempio di quanto riportato nella trattazione, lo si può rinvenire nell’iniziativa di solidarietà dei lavoratori e delle lavoratrici del Teatro San Carlo di Napoli, a cui è stato dato seguito in data 12 luglio 2019.

*segmento premium e aprendo a riportare produzioni dall'estero nello stabilimento partenopeo*"<sup>226</sup>. Si prendevano, dunque, in considerazione soluzioni produttive che poco si discostavano da quelle proposte in precedenza. Difatti, durante le trattative dei diversi Piani industriali, si era già fatto ricorso alla diversificazione delle produzioni con la previsione di diverse produzioni nel medesimo stabilimento, in ragione delle difficoltà riscontrate nella commercializzazione della linea Omega, che aveva compromesso il raggiungimento dell'obiettivo di rientrare nei volumi previsti e auspicati dall'azienda. Si ricercava, pertanto, una soluzione nella diversificazione delle produzioni, nel convincimento che intercettando *target* diversi, si sarebbero potute superare, nel lungo termine, le criticità registrate in riferimento ai volumi del sito. Si prevedeva, altresì, un'ulteriore operazione di *insourcing*, con l'internalizzazione di produzioni altrimenti affidate a Società estere, nel tentativo di rafforzare la produttività del sito stesso.

Si conveniva di rinviare a settembre i successivi incontri, al fine di concedere alla Whirlpool la possibilità di produrre un'analisi completa e più specifica della precipua situazione dello stabilimento di Napoli, in quanto l'analisi presentata in agosto dalla Società era stata ritenuta, dai sindacati e dal MiSE, insufficiente.

Questa prima serie di incontri si concludeva, ai primi di settembre 2019, con l'individuazione di un'ulteriore possibile soluzione percorribile da parte della Società, rinvenibile nell'impegno "*da parte dell'azienda a preparare un piano quinquennale di rilancio dello stabilimento di Napoli, a partire dall'implementazione della produzione delle lavatrici*"<sup>227</sup>.

Tale prospettiva veniva immediatamente disattesa dalla multinazionale, che rimetteva nuovamente in discussione la possibilità di ricercare una soluzione adeguata nel breve periodo. Difatti, la Società

---

<sup>226</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 24 luglio 2019.

<sup>227</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 2 settembre 2019.

ribadiva, come aveva già fatto all'inizio della vertenza, la volontà di dismettere lo stabilimento di Napoli. L'Amministratore Delegato di Whirlpool, infatti, rendeva noto alle organizzazioni sindacali l'intenzione della Società di voler dare inizio ad una procedura di cessione di ramo d'azienda<sup>228</sup> per il sito di Napoli e, più nello specifico, prevedeva l'attivazione unilaterale, in quanto non condivisa con le parti sociali, della procedura di cui all'art. 47 L. 428/1990<sup>229</sup>.

Le organizzazioni sindacali, di tutta risposta, procedevano con ulteriori mobilitazioni e iniziative sindacali, proseguendo con la indizione di scioperi degli straordinari e della flessibilità, nonché organizzando manifestazioni a carattere nazionale, portando così alla sospensione delle attività produttive in tutti gli stabilimenti italiani del Gruppo.

In un contesto non propriamente florido, caratterizzato da posizioni fortemente divergenti, continuavano gli incontri tra le parti sociali, che il 9 ottobre 2019, venivano ricevute dal Presidente del Consiglio dei ministri, al tempo Giuseppe Conte, alla presenza del Ministro dello Sviluppo economico Patuanelli<sup>230</sup>. Al termine del confronto tra le istituzioni, i vertici della società Whirlpool e i sindacati, si addiveniva, anche grazie alla mediazione condotta dell'allora Presidente del Consiglio dei ministri, alla sospensione della

---

<sup>228</sup> La procedura in questione comporta una modifica nel rapporto di lavoro, in relazione al soggetto che riceve la prestazione lavorativa. Il lavoratore non può opporsi a tale procedura, ma va evidenziato che *“il rapporto di lavoro continua presso il datore di lavoro cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano”*, vale a dire *“tutti i diritti che derivano dal rapporto di lavoro intercorso con il datore di lavoro cedente”*. *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>229</sup> L'art. 47 della L. 428/1990 si riferisce alla procedura finalizzata all'informazione ed alla consultazione sindacale in merito alle ragioni che hanno portato la parte datoriale a dare avvio ad una procedura di questo tipo e sulle conseguenze che questa potrebbe comportare sulla situazione giuridica soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici interessate.

<sup>230</sup> Il Ministro S. Patuanelli ha ricoperto la carica di Ministro dello Sviluppo economico dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021, subentrando a L. Di Maio nella vertenza in esame.

procedura di cessione avviata, precedentemente, dall'azienda. I sindacati e, più nello specifico Fiom-Cgil, nel ritenersi ancora insoddisfatti del risultato raggiunto, rimanevano fermi nella loro posizione, vedendo quale unica soluzione percorribile il perseguimento del Piano industriale 2019-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2018.

Nel mentre, il clima di elevata incertezza per il futuro e la sostenuta e conclamata conflittualità tra le parti contrapposte, sfociavano in significativi momenti di scontro tra i dipendenti dello stabilimento di Napoli e le Forze dell'ordine. Vicende di questo tipo si sono verificate, ad esempio, alla stazione Centrale di Napoli, al termine del corteo dell'11 ottobre, come peraltro paventato dall'allora segretario generale della Fiom Napoli, Rosario Rappa, che evidenziava come la vertenza rischiasse di avere *“risvolti di ordine pubblico”*<sup>231</sup>.

In un successivo incontro tra il Presidente del Consiglio dei ministri e i vertici di Whirlpool, si apprendeva, però, che la posizione della Società era nuovamente mutata, volendo la stessa perseguire la strada della definitiva cessione dello stabilimento partenopeo. La Fiom, anche in questo caso, ritenne che il comportamento della Società si potesse leggere solo come una chiusura a soluzioni diverse da quella dalla stessa prospettata, mettendo *“di fatto a rischio la tenuta del piano industriale e il futuro di oltre 5.000 lavoratori in tutta Italia”*<sup>232</sup>.

In questo stesso periodo, inoltre, il presidente della regione Campania, Vincenzo De Luca, dava la possibilità, alla Società, di poter usufruire di un incentivo pari a 20 milioni di euro e dichiarava, inoltre, che *“la Regione [era] pronta a mettere a disposizione dei finanziamenti previsti per le realtà che si trovano, come in questo caso, all'interno delle Zone economiche speciali”*<sup>233</sup>.

---

<sup>231</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 11 ottobre 2019.

<sup>232</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 15 ottobre 2019.

<sup>233</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 17 ottobre 2019.

In questo modo, anche le istituzioni locali cercavano di contribuire, dal canto loro, alla risoluzione della complicata vicenda, attraverso la previsione di incentivi e aiuti, nell'intento di agevolare la Società nel superamento di questo drammatico momento, nella speranza di mantenere saldi gli impegni occupazionali finora garantiti dalla stessa.

Sul finire del mese di ottobre 2019 ed a seguito di un periodo di lungo silenzio, dovuto alla sospensione degli incontri tra le parti sociali, arrivava una nuova comunicazione da parte della Società, che, con una nota stampa, fissava il termine delle attività produttive in essere presso lo stabilimento di Napoli al 1° novembre 2019. Si apprendeva, da altre fonti, della possibile cessione dello stabilimento di via Argine, 310 alla società elvetica Prs<sup>234</sup>. Per la Fiom, però, una soluzione che prendesse in considerazione l'acquisizione da parte della predetta società era impraticabile e, in ragione di ciò, le organizzazioni sindacali, congiuntamente, proclamavano uno sciopero di quattro ore per i lavoratori e le lavoratrici di tutti gli stabilimenti italiani.

Tuttavia, il 30 ottobre si chiudeva definitivamente il capitolo relativo alla cessione, in quanto veniva ufficialmente messa da parte la procedura ex art. 47 L. 428/1990, promossa unilateralmente dalla Società, venendo meno, in questo modo, anche la decisione dello stop produttivo, che era stato fissato per il 31 ottobre.

L'ultimo incontro di questa tumultuosa fase si terrà il 27 novembre 2019 presso il MiSE, nel corso del quale le parti, senza esclusione alcuna, si consideravano pronte a lavorare, congiuntamente, *“per portare ad una soluzione condivisa di continuità produttiva ed occupazionale sul sito di*

---

<sup>234</sup> La Società svizzera PRS (Passive Refrigeration Solution) aveva, in un primo momento, avviato una trattativa con la Whirlpool, avente ad oggetto la cessione del ramo di azienda costituito dallo stabilimento di Napoli. Trattativa che, però, fallirà e si chiuderà con un forte malcontento della Società svizzera. D'altra parte, anche Fiom-Cgil si opponeva fortemente ad un passaggio di tal tipo, considerando questa partecipazione una *“perdita di tempo”*, come riportato nel Comunicato stampa del 21 ottobre 2019.

*Napoli*<sup>235</sup>. In questa sede, i rappresentanti della Società, sebbene confermassero che la situazione dello stabilimento in questione non fosse mutata, rendevano noto che la produzione era ripresa “*in una condizione migliore di quella degli ultimi due mesi*”<sup>236</sup>

Il 2020 prende avvio con un nuovo confronto al tavolo istituzionale, tenutosi sempre presso il MiSE, per effetto delle sollecitazioni e mobilitazioni dei lavoratori e delle lavoratrici, su iniziativa dei sindacati, che hanno sempre mantenuto, a partire dalla prima dichiarazione di chiusura dei vertici della Società, alto lo stato di agitazione tra i dipendenti di tutti gli stabilimenti. Va ribadito, inoltre, che la preoccupazione dei sindacati non è mai stata circoscritta al solo sito produttivo di Napoli, questo proprio perché, come già affermato in precedenza, erano diversi gli stabilimenti, oltre a quello napoletano, che versavano nelle medesime o, comunque, simili condizioni.

Successivamente, nell’incontro del 29 gennaio 2020, le parti sociali venivano informate del mandato, conferito dal governo, a Invitalia<sup>237</sup>, per condurre una dettagliata analisi sulle condizioni dello stabilimento di Napoli, al fine non solo di porre in essere “*una valutazione della sostenibilità delle produzioni del sito di Napoli*”<sup>238</sup>, ma anche di indagare sulla veridicità delle dichiarazioni della multinazionale, soprattutto in relazione alle asserite perdite<sup>239</sup>. Ulteriore finalità del mandato, risiedeva nella ricerca di eventuali ed adeguati soggetti, disposti ad investire e a rilevare lo stabilimento, ritenendo quest’ultima una possibile soluzione alternativa.

---

<sup>235</sup> Cit. Verbale di riunione Whirlpool, fonte MiSE, 27 novembre 2019.

<sup>236</sup> Cit. Verbale di riunione Whirlpool, fonte MiSE, 27 novembre 2019.

<sup>237</sup> Invitalia è una società pubblica del Ministero dell’Economia, che, nello specifico, si occupa di investimenti e finanziamenti nel nostro Paese, con particolare riguardo alle aree meno industrializzate, quale il meridione.

<sup>238</sup> Cit. Verbale di riunione Whirlpool, fonte MiSE, 29 gennaio 2020.

<sup>239</sup> Va ribadito che la multinazionale, tra le motivazioni relative alla chiusura dello stabilimento in questione, adduceva una perdita di circa 17 milioni annui.

In aggiunta a quanto già richiamato, si discuteva della data di cessazione della produzione, che era stata fissata nel marzo 2020, decisione contro la quale i sindacati si scagliavano ardentemente. La posizione della Fiom-Cgil, come ribadito più volte, era orientata alla ferma applicazione del Piano industriale 2019-2021, sottoscritto precedentemente dalle parti sociali, auspicando di poter superare il momento di crisi dello stabilimento, con l'aggiunta di altri modelli da affiancare alla normale produzione di lavatrici di alta gamma, così da addivenire alla saturazione del sito<sup>240</sup>.

Nell'incontro in esame, infine, l'Amministratore delegato della Società ribadiva la volontà di non voler procedere alla dismissione degli altri stabilimenti Whirlpool, presenti nel territorio nazionale, in quanto ritenuti strategici, oltre che utili a soddisfare la domanda dell'intera area EMEA. Al termine del confronto, la Società rendeva noto ai sindacati che avrebbe mantenuto la produzione delle lavatrici di alta gamma, presso lo stabilimento partenopeo, fino al 31 ottobre 2020, procrastinando, ancora una volta, la data di chiusura del sito.

La reazione dei sindacati a questo incontro si traduceva, ancora una volta, nell'indizione di nuovi scioperi, che andavano ad interessare tutto il gruppo, prevedendo, pertanto, mobilitazioni a livello nazionale. Tali strumenti di lotta sindacale, venivano utilizzati, altresì, in ragione dell'imminente scadenza degli ammortizzatori sociali, prevista, nello specifico, nel marzo 2020, nonché per il timore che anche altri stabilimenti del gruppo potessero seguire la medesima sorte, aumentando, sempre più, la preoccupazione generale dei lavoratori e delle lavoratrici.

A questo punto della ricostruzione, interveniva l'emergenza pandemica da Sars-CoV-2 che ha comportato non poche conseguenze sulle diverse realtà occupazionali e, più in generale, sulle attività produttive. Difatti,

---

<sup>240</sup> La posizione, riportata nel corso della trattazione, è stata rinvenuta nel comunicato stampa Fiom-Cgil del 27 gennaio 2020.

in conseguenza della decisione della chiusura e del blocco delle produzioni, il governo interveniva adottando contromisure di contingenza, a largo spettro, dovendo, anche in questa circostanza, realizzare un corretto bilanciamento tra il diritto al lavoro e la libertà di iniziativa economica privata. Da una parte, si stabiliva, a più riprese, il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e di quelli collettivi, meccanismo, quest'ultimo, che prevedeva, in seconda battuta, l'efficacia dello stesso *“condizionata alla integrale fruizione degli interventi previsti dal medesimo decreto legge: ossia a trattamenti di integrazione salariale ed esonero contributivo”*<sup>241</sup>. Dall'altra, si prevedeva l'erogazione di trattamenti, sul modello della cassa integrazione guadagni, di integrazione salariale, nello specifico un trattamento di integrazione speciale ordinario<sup>242</sup> ed un altro in deroga<sup>243</sup>, introdotti con il D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

La situazione pandemica ha, sicuramente, aggravato ancora più la situazione commerciale della Società, comportando forti battute di arresto delle vendite di elettrodomestici, con un importante impatto sull'economie nazionali, in generale, e su quelle aziendali, in particolare. Nello specifico, in riferimento ai dipendenti Whirlpool di tutti gli stabilimenti, quantificabili in complessive 5.121 unità, si prevedeva l'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, predisposta dal governo con il D. L. n. 18 del 2020, con la sospensione *“fino a zero ore settimanali e comunque nei limiti di legge, per un periodo variabile di n. 9 settimane, con decorrenza dal 23/03/2020”*<sup>244</sup>.

---

<sup>241</sup> *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>242</sup> Il meccanismo in parola veniva regolato in maniera simile alla cassa integrazione guadagni ordinaria, con la possibilità di essere utilizzata da tutti i datori di lavoro, che ne facessero richiesta.

<sup>243</sup> Il trattamento di integrazione speciale in deroga, a differenza di quello ordinario, operava qualora l'impresa avesse usufruito di tutti gli strumenti ordinari, compresi quelli espressamente introdotti in ragione della situazione pandemica.

<sup>244</sup> Cit. Verbale d'incontro tra Whirlpool EMEA S.p.a., Whirlpool R&D S.r.l. – Socio unico e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Ugl Metalmeccanici, 21 marzo 2020.

Successivamente, i vertici della Whirlpool rendevano noto che le date di ripresa delle produzioni, nei diversi stabilimenti, venivano fissate a partire dal mese di aprile, in ragione di quanto disposto dal Presidente del Consiglio nei DPCM adottati al riguardo. Nello specifico, il 27 aprile 2020 si assisteva alla ripresa della produzione presso lo stabilimento di Napoli.

Nel mentre, era trascorso un anno dall'inizio della vertenza Whirlpool ed i sindacati continuavano, congiuntamente, a chiedere che venisse riaperto il tavolo di confronto al MiSE, così da poter riprendere il dialogo tra le parti sociali, sospeso a causa della pandemia. La preoccupazione per l'eventuale chiusura dello stabilimento di Napoli continuava a crescere, anche in ragione di talune azioni poste in essere dalla Società, come, ad esempio, la disdetta dei contratti di fornitura, prevista entro la fine di ottobre, per il sito in questione. La posizione dei sindacati continuava a risultare irremovibile, infatti, nel coordinamento nazionale del maggio 2020, Fiom, Fim e Uilm auspicavano un irrigidimento nella postura del governo, che avrebbe dovuto, a loro parere, *“subordinare qualsiasi eventuale aiuto di Stato al mantenimento di tutti i siti, alla tutela dell'occupazione e al rispetto dell'accordo del 2018 anche relativamente agli investimenti”*<sup>245</sup>.

Il 2 luglio 2020 si teneva un nuovo incontro presso il MiSE, nel corso del quale venivano esposti i punti di forza, emersi a seguito dall'analisi condotta da Invitalia, dello stabilimento di Napoli, che, nello specifico, rinvenibili nei *“centri di ricerca e universitari di eccellenza presenti sul territorio, dalle maestranze qualificate e da una maggiore disponibilità di strumenti pubblici e agevolazioni a sostegno degli investimenti produttivi per progetti industriali di tutela occupazionale”*<sup>246</sup>. Inoltre, si evidenziava, sempre nella medesima analisi, la presenza di interessi imprenditoriali rispetto al sito

---

<sup>245</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, 26 maggio 2020.

<sup>246</sup> Cit. Verbale di riunione, fonte MiSE, 2 luglio 2020.

in questione, che avrebbero potuto sostanziarsi in possibili proposte di investimento.

La Società, dal suo canto, manteneva ferma la decisione di chiudere lo stabilimento e porre fine alle produzioni il 31 ottobre dell'anno in corso, ma si rendeva, allo stesso tempo, disponibile “*a supportare progetti di reindustrializzazione di tutela occupazionale*”<sup>247</sup>.

Le organizzazioni sindacali, di contro, facevano leva sugli studi di settore, che lasciavano presagire un miglioramento della situazione, soprattutto, rispetto ad una positiva prospettiva di vendita nei mesi avvenire, che avrebbe dovuto, quindi, essere presa in considerazione nella valutazione delle possibili soluzioni alternative alla chiusura.

Il ministro Patuanelli, ancora una volta, esplicitava la volontà del governo di supportare la Società, nonché i lavoratori e le lavoratrici, nel tentativo di ricercare una possibile soluzione alla difficile situazione, ritenendo, ancora, percorribile quella di continuare la produzione delle lavatrici di alta gamma. Tuttavia, non si escludeva la ricerca di soluzioni diverse ed alternative dal mantenimento del sito sotto il controllo della multinazionale americana, ritenendo possibile, ad esempio, la reindustrializzazione dello stabilimento, anche in considerazione delle diverse proposte prospettate dagli imprenditori che avevano mostrato un certo interesse.

Nel mentre, le organizzazioni sindacali, temendo il perdurare della situazione di stallo, non ponevano fine allo stato di mobilitazione generale, promuovendo ancora una volta scioperi ed iniziative varie, preoccupati, come erano, per l'imminente scadenza degli ammortizzatori sociali, mantenendo, di fatto, alto lo stato di allerta per tutti gli stabilimenti Whirlpool del Paese.

---

<sup>247</sup> Cit. Verbale di riunione, fonte MiSE, 2 luglio 2020.

La Società, intanto, avviava un piano per portare i lavoratori e le lavoratrici alle dimissioni volontarie, con incentivi monetizzabili in 130mila euro per gli impiegati e in cifre ancora più elevate per i dirigenti, in ragione della qualifica superiore. Le ragioni che avevano indotto la Società all'adozione di politiche di tal genere, risiedevano nella permanenza del blocco dei licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo, adottato dal governo per contrastare la difficile situazione pandemica, e in vigore, nello specifico, fino al 30 giugno 2021<sup>248</sup>. In merito a quanto appena osservato, la Fiom-Cgil riteneva che l'azione posta in essere dalla Società aveva quale unico fine quello di aggirare la previsione contenuta nel D.L. n. 18 del 2020, vale a dire il blocco dei licenziamenti, considerando, quindi, il piano attuato dalla multinazionale statunitense inaccettabile, anche in ragione del possibile indebolimento, che, in tal modo, si sarebbe arrecato al dipartimento di ricerca e sviluppo<sup>249</sup>, ritenuto essenziale per la tenuta dell'intero Piano industriale.

Il 22 luglio 2020 si teneva un nuovo incontro presso il MiSE, che, in realtà, non registrava nessun passo in avanti. Difatti, ancora una volta la Società confermava la volontà di chiudere lo stabilimento il 31 ottobre, allo stesso tempo, però, veniva ribadita, nuovamente, l'importanza degli altri stabilimenti del territorio nazionale, che sebbene presentassero talune difficoltà in termini di volumi, sarebbero stati, comunque, mantenuti, confidando nelle positive previsioni per il 2021, considerato, da più parti, l'anno propizio per recuperare i volumi persi in precedenza. Si continuavano a

---

<sup>248</sup> Vi erano, in realtà, due diversi termini in relazione al blocco dei licenziamenti. Il primo, riportato nella trattazione, si riferiva a tutti i datori di lavoro, mentre il secondo, fissato al 31 ottobre 2021, prendeva in considerazione i “*datori di lavoro che beneficiano dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal d.l. n. 18 del 2020*”. *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

<sup>249</sup> La considerazione in questione è stata desunta dal comunicato stampa Fiom-Cgil del 16 luglio 2020, che riporta le dichiarazioni della segretaria nazionale Fiom-Cgil, Barbara Tibaldi.

ricercare soluzioni alternative e grazie al lavoro congiunto del MiSE e di Invitalia, venivano valutate le proposte di due società, la Adler e la Htl Fitting, che avrebbero realizzato la possibilità di *“assorbire maestranze dello stabilimento Whirlpool di Napoli per realizzare i loro progetti di investimento nell’area”*<sup>250</sup>.

Nel mese di settembre 2020, a fronte di un nuovo momento di stasi, si registrava un forte fermento tra le organizzazioni sindacali, in ragione non solo dell’aumento di volumi produttivi registrati nei diversi stabilimenti, ma anche delle nuove assunzioni verificatesi in taluni siti produttivi del settentrione.

In considerazione dell’avvicinarsi della data di chiusura dello stabilimento di Napoli, i sindacati continuavano a ritenere indivisibili le ragioni addotte dalla multinazionale americana e poste a fondamento della inevitabile chiusura del sito partenopeo, condannando, ancor più aspramente, il comportamento delle Istituzioni, che, a loro dire, continuavano a non prendere una posizione netta nei confronti della Società. Difatti, nel coordinamento nazionale, del 14 ottobre 2020, di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, si invitavano le Istituzioni ad assumere una posizione di maggior potere, *“penalizzando Whirlpool [qualora dovesse insistere] nei suoi propositi e incentivandone al contempo eventuali piani di investimenti che ne garantissero il rilancio della presenza in Italia”*<sup>251</sup>.

Nel successivo incontro del 22 ottobre 2020, tenutosi presso il MiSE, l’amministratore delegato di Whirlpool confermava, ancora una volta, la decisione di chiudere il sito di Napoli, dichiarando, altresì, che *“la multinazionale avrebbe garantito la retribuzione degli addetti fino al 31 dicembre 2020 e che il sito non sarebbe stato smantellato”*<sup>252</sup>.

---

<sup>250</sup> Cit. Verbale di riunione, fonte MiSE, 31 luglio 2020.

<sup>251</sup> Cit. Comunicato stampa del coordinamento nazionale di Fim, Fiom e Uilm, 14 ottobre 2020.

<sup>252</sup> Cit. Verbale di riunione, fonte MiSE, 22 ottobre 2020.

La produzione, come preannunciato, terminava il 31 ottobre 2020 e nel corso del successivo incontro al Mise del 21 dicembre, l'Amministratore delegato di Whirlpool rendeva noto che la Società aveva avanzato apposita richiesta per poter usufruire, per il trimestre successivo<sup>253</sup>, della cassa integrazione Covid per lo stabilimento di Napoli. Dal primo aprile 2021, invece, si sarebbe dato seguito alla procedura di licenziamento collettivo.

Nel successivo incontro al MiSE, le organizzazioni sindacali avanzavano la richiesta di *“corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori un'integrazione del trattamento di cassa integrazione fino al raggiungimento dell'importo del salario mensile”*. Detta richiesta, però, non veniva espressamente accolta dai rappresentanti della Società, che, invece, chiedevano di poter trattare del tema in altra sede. Nel corso del predetto incontro, si apprendeva, inoltre, che le lavatrici di alta gamma fino a quel momento prodotte nello stabilimento di Napoli, si sarebbero dovute considerare fuori produzione, in ragione del fatto che la produzione delle stesse non veniva affidata a nessun altro sito.

Anche il 2021 si apre sempre con le medesime questioni sul tavolo aperto al MiSE, prima fra tutte la richiesta di utilizzo, da parte della Società, della Cassa integrazione guadagni, osteggiata dai sindacati in ragione del fatto che sarebbe stata utilizzata, a parere degli stessi, in maniera scorretta *“in stabilimenti in cui l'aumento dei volumi produttivi la renderebbe superflua e a Napoli in seguito alla decisione di cessazione della produzione”*<sup>254</sup>. Dal canto suo, la Società giustificava la richiesta, ritenendo che questa non escludesse, in qualsiasi caso, la possibilità di non procedere all'utilizzo della cassa integrazione guadagni, qualora non fosse ritenuto necessario dai vertici della multinazionale.

---

<sup>253</sup> Si andavano, in questo modo, a coprire i mesi da gennaio a marzo, naturale scadenza del blocco dei licenziamenti, predisposto dal governo, a causa della pandemia da Covid-19.

<sup>254</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, 27 gennaio 2021.

In merito, invece, alla questione delle integrazioni salariali e, quindi, rispetto alle proposte avanzate dalle organizzazioni sindacali nel corso dell'ultimo incontro presso il MiSE, la Società dava *“la disponibilità a corrispondere ai dipendenti di Napoli 250 euro mensili, nonché in tutti gli stabilimenti l'anticipo del trattamento e la maturazione dei ratei indiretti”*<sup>255</sup>. Tuttavia, non trovava, in questa sede, risoluzione l'ulteriore questione inerente alla richiesta dei sindacati di pagare la differenza tra l'importo della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione, normalmente, percepita dai lavoratori e dalle lavoratrici dello stabilimento di Napoli.

Nei mesi successivi al predetto incontro, si andava a registrare, nuovamente, l'assenza istituzionale, anche in ragione della crisi di governo che aveva portato, da ultimo, all'insediamento di un nuovo Ministro dello Sviluppo economico, Giorgetti, che, durante il suo primo confronto con i sindacati, prometteva *“serietà, impegno e responsabilità alle rappresentanze dei lavoratori Whirlpool”*<sup>256</sup>.

Il 28 aprile del 2021 veniva convocato un incontro presso il MiSE tra le parti sociali e, in questa sede, il Responsabile delle Risorse Umane di Whirlpool faceva presente che, sebbene la situazione fosse migliorata, con positivi riscontri sul mercato, nessuno degli stabilimenti italiani aveva effettivamente *“raggiunto la saturazione della capacità produttiva e che pertanto [risultava] industrialmente non percorribile alcuna tipologia di produzione sul sito di Napoli”*<sup>257</sup>. Ancora una volta, venivano alla luce le difficoltà che, tralasciando il sito partenopeo, si riscontravano, comunque, in tutti gli stabilimenti presenti in Italia e, per queste ragioni, si riteneva non

---

<sup>255</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, 27 gennaio 2021.

<sup>256</sup> Dichiarazioni rilasciate dal Ministro Giorgetti, in occasione dell'incontro tenutosi il 18 febbraio 2021 con i sindacati Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, fonte MiSE.

<sup>257</sup> Cit. Verbale di incontro Whirlpool, fonte MiSE, 28 aprile 2021.

percorribile la soluzione di trasferire, presso il sito di Napoli, altro tipo di produzione, rispetto a quella delle lavatrici di alta gamma.

La situazione assumeva, pertanto, connotazioni sconcertanti, dal momento che si era proceduto, con il blocco delle produzioni, alla chiusura definitiva del sito, senza che la Società avesse ancora dato avvio alla procedura di licenziamento collettivo dei lavoratori e delle lavoratrici, ivi occupati.

Sul finire di giugno, però, i sindacati venivano informati della volontà della Società di intraprendere la procedura di licenziamento collettivo a partire da luglio. Di tutta risposta, i sindacati continuavano a proclamare scioperi, tendenzialmente riferiti a tutti gli stabilimenti produttivi italiani, e si organizzavano presidi nelle sedi territoriali dei siti Whirlpool. Il tempismo di questa decisione era dettato dalla caduta del blocco dei licenziamenti, che era stato fissato al 30 giugno 2021. In tal modo, quindi, la Società voleva approfittare di questa parentesi temporale, che rendeva, nuovamente, possibile l'esperimento della procedura di licenziamento collettivo. I sindacati, di contro, sottolineavano che nell'accordo per il triennio 2019-2021, al tempo in vigore, si prevedeva il divieto di ricorrere alla procedura di licenziamento collettivo fino al 31 dicembre 2021. I sindacati ritenevano, pertanto, inaccettabile l'azione posta in essere dalla multinazionale, attribuendo all'esperimento della procedura di licenziamento collettivo un chiaro segnale di rottura delle relazioni sindacali. Si incrinava, così, il rapporto tra le parti sociali, vanificando ogni possibilità di addivenire ad una soluzione condivisa.

Il 14 luglio 2021 le parti sociali si riuniscono, nuovamente, presso il MiSE e, in tale sede, i vertici aziendali rendono nota la volontà di procedere il prima possibile e senza ulteriori rinvii con la procedura summenzionata. Allo stesso tempo, si prospettava un piano sociale, in favore dei lavoratori e delle lavoratrici del sito di Napoli, che prevedeva, nello specifico, *“la possibilità di trasferimenti presso lo stabilimento di Cassinetta nella provincia di Varese o*

*di dimissioni volontarie con un incentivo all'uscita di 85mila euro per ogni dipendente*<sup>258</sup>. La Società, da ultimo, esternava la decisione, presa dai vertici aziendali, di non utilizzare le ulteriori 13 settimane di cassa integrazione concesse, sebbene le Istituzioni ed i sindacati, nonché i rappresentanti di Invitalia, ne esortassero l'utilizzo, anche in ragione del fatto che l'impiego della cassa integrazione non avrebbe comportato alcuna spesa per la società. Il successivo 15 luglio 2021, la Società, con decisione unilaterale, dava avvio, a mezzo lettera, al procedimento di licenziamento collettivo.

Si facevano, intanto, significativi passi in avanti sul versante delle ricerche condotte da Invitalia, auspicando la concreta possibilità di promuovere la reindustrializzazione del sito di via Argine *“attraverso la realizzazione di un hub nazionale della mobilità sostenibile, utilizzando le risorse del PNRR e con partecipazione pubblica”*<sup>259</sup>. Va evidenziato che questo progetto di reindustrializzazione avrebbe avuto, tra gli altri, non solo il vantaggio del mantenimento del livello occupazionale, potendo riassorbire i lavoratori e lavoratrici licenziati da Whirlpool, ma anche la possibilità di creare nuovi posti di lavoro, in un territorio poco industrializzato, come la Campania, attraverso la realizzazione di un progetto particolarmente innovativo ed in linea con lo sviluppo industriale della regione di riferimento.

Nel mese di settembre affioravano nuove questioni all'orizzonte. La prima riguardava l'imminente scadenza della procedura di licenziamento collettivo<sup>260</sup>, che veniva, però, grazie alla mediazione del Ministro dello Sviluppo economico, ritardata alla prima metà di ottobre, l'altra risiedeva nell'avvio del procedimento ex art. 28 L. 300/1970 per condotta antisindacale.

---

<sup>258</sup> Cit. Verbale di incontro Whirlpool, fonte MiSE, 14 luglio 2022.

<sup>259</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 5 agosto 2021.

<sup>260</sup> Nello specifico, la scadenza fisiologica della procedura sarebbe stata il 29 settembre 2021, di poi prorogata di ulteriori 15 giorni.

Difatti, i sindacati depositavano, in data 17 settembre, il ricorso presso il Tribunale di Napoli, sezione lavoro e previdenza.

### **1.3. Il procedimento per condotta antisindacale**

Prima di procedere con la ricostruzione cronologica del prosieguo della vertenza in esame, bisogna, dunque, approfondire i motivi del procedimento per condotta antisindacale<sup>261</sup>, da ultimo richiamato. Nello specifico, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, rappresentati dai loro rispettivi segretari provinciali, adivano il Tribunale di Napoli e convenivano, quale parte resistente, la Società Whirlpool Emea S.p.a.

Le questioni che venivano poste dai sindacati, nel ricorso in analisi, vertevano sul comportamento della Società, ritenuto dagli stessi illegittimo, chiedendo, al giudice adito, di *“revocare la procedura di licenziamento collettivo (...) e di revocare i licenziamenti collettivi che, nelle more del giudizio, dovessero essere eventualmente adottati dalla Whirlpool”*<sup>262</sup> e, inoltre, *“di astenersi, in ogni caso, dall’avviare una nuova procedura di licenziamento collettivo sino alla scadenza del piano industriale 2019/2021 (31.12.2021)”*<sup>263</sup>. La parte ricorrente, nel presente giudizio, qualificava l’accordo quadro del 2019, quale accordo gestionale<sup>264</sup> e, in quanto tale, in

---

<sup>261</sup> Il procedimento è caratterizzato, in apertura, da una fase sommaria, in cui si procede al contraddittorio, assumendo sommarie informazioni. La decisione del giudice assume la forma del decreto motivato, che risulta immediatamente esecutivo, avverso il quale l’eventuale parte soccombente potrebbe proporre opposizione entro il termine di 15 giorni dalla sua comunicazione. Diversamente, lo stesso passerebbe in giudicato.

<sup>262</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>263</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>264</sup> In particolare, gli accordi che attengono a questa categoria, tendenzialmente, pongono in essere una procedimentalizzazione che va, in senso lato, a limitare i metodi di espletamento del potere datoriale, in quanto si rinviene *“la sottoposizione dell’atto di esercizio di un potere dell’imprenditore ad obblighi procedurali di informazione preventiva ed esame congiunto con gli organismi rappresentativi dei lavoratori al fine di favorire la realizzazione di un accordo sul contenuto dell’atto*

grado di creare obbligazioni tra le parti sottoscrittrici, nello specifico, sindacati e parte datoriale. In questo senso, le organizzazioni sindacali ritenevano che *“la condotta inadempiente della società aveva leso la loro immagine pubblica, minando l’affidabilità e credibilità del proprio ruolo contrattuale”*<sup>265</sup>. Inoltre, consideravano le ragioni addotte dalla Società a fondamento della chiusura dello stabilimento partenopeo non idonee ad integrare una risoluzione per eccessiva onerosità. Si ritenevano, ulteriormente, lesi i canoni di buona fede e correttezza, in riferimento al comportamento, in generale, assunto dalla Società fino a quel momento.

Infine, i sindacati, in forza dell’asserita natura gestionale dell’accordo, ritenevano che l’obbligo di non procedere con licenziamenti collettivi fosse da considerarsi valido fino alla scadenza dello stesso, vale a dire il 31 dicembre 2021 e ritenevano, proprio in ragione di quanto affermato, che la Società avesse contravvenuto agli obblighi fissati nell’accordo in questione, avendo dato avvio alla predetta procedura a far data dal giugno 2021.

Diversamente dai ricorrenti, la Società resistente riteneva inammissibile la domanda proposta dai sindacati per diverse ragioni. In primo luogo, si considerava l’accordo quadro, sottoscritto in data 25 ottobre 2018, quale Piano industriale di natura programmatica, che, in quanto tale, doveva essere considerato quale fisiologica espressione di un temperamento degli interessi delle parti in questione. Sosteneva, pertanto, di aver rispettato gli unici obblighi derivanti dall’accordo nei confronti dei sindacati e che si sostanziano, in definitiva, nel *“monitoraggio periodico dell’avanzamento del piano industriale e all’astensione dal ricorso alle procedure di licenziamento collettivo”*<sup>266</sup>. In merito a quanto da ultimo riferito, si

---

stesso”. Cit. M. G. GAROFALO, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giornale Di Diritto Del Lavoro e Di Relazioni Industriali*, fasc. 132, 2011.

<sup>265</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>266</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

richiamava, nella memoria di costituzione, la circostanza per cui, all'interno dell'accordo quadro sottoscritto dalle parti, l'impegno della Società a non dar seguito ai procedimenti di cui all'art. 4 e 24 L. 223/91 fosse riferibile ad una parentesi temporale diversa da quella relativa alla validità dell'Accordo quadro nella sua totalità, ovvero, come espressamente stabilito all'interno dello stesso, fino al 31 dicembre 2020. Si richiamavano, poi, le ragioni che avevano portato alla maturazione della decisione, da parte della Società, di chiudere lo stabilimento di Napoli, nello specifico, il riferimento era al mancato raggiungimento delle previsioni di vendita dei prodotti dello stabilimento. Si faceva notare, infatti, l'insostenibilità economica del sito produttivo, *“che registrava una perdita operativa netta annua di circa 16,5 milioni di Euro nell'anno 2019”*<sup>267</sup>. Inoltre, si prendevano in considerazione gli altri fenomeni macroeconomici, che avevano turbato, ulteriormente, l'andamento economico della Società, soprattutto in quello specifico ambito settoriale. Vi era, pertanto, un chiaro riferimento alla *“imposizione di forti dazi all'importazione da parte di Stati Uniti ed India, la crisi dei mercati finanziari del 2018, nonché quella del debito sovrano argentino”*<sup>268</sup>. Tutti questi avvenimenti, secondo la parte resistente, avevano avuto un'influenza negativa, non solo sull'andamento degli stabilimenti, ma anche sul reddito dei cittadini in generale, comportando, in questo modo, una diminuzione della domanda nel campo della vendita degli elettrodomestici. Si riferiva, inoltre, che il presupposto fondamentale per poter efficacemente realizzare il Piano industriale, sottoscritto dalle parti, fosse *“il raggiungimento nel 2021 del pareggio di bilancio”*<sup>269</sup>, condizione che, però, non era stata raggiunta nell'anno precedente, come confermato dalle ingenti perdite registrate, né tantomeno si sarebbe potuta verificare nell'anno corrente.

---

<sup>267</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>268</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>269</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

Per tutte le ragioni fin qui esposte, la Società riteneva di aver adempiuto agli obblighi, convenuti nell'Accordo 2019-2021, nei confronti delle organizzazioni sindacali e riteneva, altresì, che il comportamento assunto non integrasse gli estremi della condotta antisindacale. Inoltre, a parere di parte resistente, *“in ragione della cessata produzione nel sito napoletano e della conseguente chiusura dello stabilimento”*<sup>270</sup>, i sindacati non potevano più considerarsi portatori di un interesse ad agire e, per tali ragioni, si dovevano considerare *“insussistenti i presupposti giuridici e fattuali necessari per considerare antisindacale la condotta posta in essere”*<sup>271</sup>.

A parere del Tribunale di Napoli, il comportamento della Whirlpool non poteva configurare gli estremi della condotta antisindacale, nella considerazione che l'unica obbligazione, sorta a seguito della sottoscrizione dell'accordo, fosse rinvenibile nell'impegno, assunto dalla Società, a non realizzare licenziamenti collettivi fino al 31 dicembre 2020, obbligo che, peraltro, risultava essere stato rispettato. Si riteneva, altresì, osservato l'ulteriore obbligo, contenuto nello stesso Accordo nei confronti dei sindacati, relativo agli incontri periodici, con finalità valutative, sull'andamento del Piano industriale. Anche in questo secondo caso si riteneva consono il comportamento della Società, che aveva dimostrato, nel procedimento in parola, di aver partecipato a ben 27 incontri di confronto, tenutisi presso il MiSE.

In merito alla natura dell'accordo quadro, la Giudice riteneva che lo stesso fosse, semplicemente, espressione della concertazione, che, di sovente, comporta la sottoscrizione di accordi trilaterali, annoverando, tra i soggetti firmatari, il Governo. In accordi di tal genere, le istituzioni assumono una funzione di supporto, anche in ragione della possibilità di concedere gli ammortizzatori sociali, qualora indispensabili per la realizzazione del Piano

---

<sup>270</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>271</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

predisposto, congiuntamente, dalle parti. Si evidenziava, inoltre, che “*il piano industriale non è fonte diretta di obblighi nei confronti delle parti sociali, ma piuttosto costituisce un documento che illustra in termini qualitativi e quantitativi le intenzioni del management relative alle strategie competitive dell’azienda*”<sup>272</sup>.

Nel procedere in questa direzione, inoltre, la Giudice sottolineava l’utilizzo, preciso ed univoco, delle parole contenute all’interno dell’Accordo, osservando che in nessuna parte di esso si facesse riferimento a specifici obblighi a carico della Società nei confronti dei sindacati firmatari. Evidenziava, a tal proposito, che i riferimenti in esso rinvenibili, in merito alla condivisione delle azioni, nonché alla predisposizione del piano degli investimenti, non assumessero valore tassativo, ma venivano utilizzate, nello specifico, formulazioni di più ampio respiro, al punto da affermare che la “*genericità delle azioni da compiere mal si concilia, invero, con un loro assunto carattere obbligatorio*”<sup>273</sup>. Infine, in relazione agli obblighi sorti con la sottoscrizione dell’accordo, la Giudice, fermamente, riteneva che la Società non avesse assunto un comportamento inadempiente.

In riferimento alla condotta antisindacale in sé, la Giudice riteneva che, in relazione ai due obblighi appena menzionati, non si potesse, comunque, individuare alcuna prerogativa sindacale che fosse stata danneggiata dal comportamento della Società. Veniva, infine, escluso che la società avesse agito in mala fede, in quanto risultava provato, attraverso un teste informatore, che la Società era venuta a conoscenza dei dati di bilancio, che avevano, naturalmente, contribuito a prendere una decisione di tal tipo, solo successivamente alla sottoscrizione dell’accordo.

Si concludeva, infine, con la considerazione che le decisioni poste in essere dalla Società erano da considerarsi quale “*estrinsecazione del diritto di*

---

<sup>272</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>273</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

*libertà di iniziativa economica privata previsto in Costituzione che, sebbene possa subire limi per esigenze di carattere sociale, non può essere vincolato se non per volontà dell'avente diritto*<sup>274</sup>. Per tutte le ragioni sopra esposte, il ricorso veniva rigettato, mediante decreto, dal Tribunale di Napoli, sezione lavoro e previdenza, in data 3 novembre 2021.

#### **1.4. Gli ultimi anni di vertenza**

Tornando, a questo punto, alla ricostruzione della vertenza, ci si ritrova, ad ottobre 2021, allorché il termine del procedimento di licenziamento collettivo era, ormai, prossimo alla scadenza. I sindacati, tuttavia, volendo preservare la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici e ritenendo che gli stessi *“non [dovessero] passare neanche un’ora da licenziati”*<sup>275</sup>, chiedevano l’intervento del Governo al fine di posticipare, ulteriormente, la scadenza della procedura. La richiesta trovava le sue ragioni, altresì, nella circostanza per cui la realizzazione del progetto, che era stato proposto nel corso nell’ultimo incontro in seno al MiSE e come era stato, ulteriormente, affermato da Invitalia, necessitava di un lasso di tempo superiore per poter costituire un consorzio.

Il progetto in questione, come anticipato in precedenza, prevedeva la riconversione del sito di Napoli, mediante una reindustrializzazione finalizzata alla creazione di un “sistema hub per la smart mobility”, con un investimento stimato in circa 200 milioni di euro. Nello specifico, il piano prevedeva, sul versante occupazionale, il completo riassorbimento di tutti i lavoratori e le lavoratrici dell’ex stabilimento Whirlpool, oltre all’ottimistica previsione di nuove assunzioni. Naturalmente, la necessità, incombente sul gruppo di società coinvolte, di esperire tutte le operazioni inderogabili e prodromiche alla costituzione del consorzio, richiedeva, di fatto, un tempo sufficientemente

---

<sup>274</sup> Cit. Decreto del Tribunale di Napoli, sez. lavoro e previdenza, 3 novembre 2021.

<sup>275</sup> Cit. Comunicato stampa Fiom-Cgil, 28 settembre 2021.

ampio, che contrastava con l'imminente scadenza del 15 ottobre. Tuttavia, la Whirlpool manifestava, nel corso dell'incontro dell'8 ottobre tenutosi presso il MiSE, la ferma intenzione di non voler ulteriormente ritardare il termine della procedura di licenziamento collettivo.

Nella stessa sede, Fiom-Cgil chiedeva di poter conoscere quali fossero gli imprenditori e le imprese effettivamente coinvolte nel progetto per la reindustrializzazione del sito di via Argine ed avanzava esplicita richiesta di partecipazione di Invitalia, così da poter avere maggiori certezze e garanzie in riferimento alla costituzione del consorzio.

In merito all'ultima richiesta, l'11 ottobre 2021 si dava notizia dell'ufficialità della partecipazione di Invitalia al consorzio, che poneva quale unica condizione quella di procedere con *“una cessione di azienda e non di singoli asset”*<sup>276</sup>.

Il successivo incontro, avvenuto il 14 ottobre presso il MiSE, vedeva la presenza anche dei rappresentanti del costituendo consorzio che si impegnava *“a presentare il piano industriale entro il 15 dicembre, e quindi non prima di quella data [avrebbe potuto] riassorbire i lavoratori della Whirlpool di Napoli”*<sup>277</sup>. Inoltre, il consorzio dava la propria disponibilità a realizzare una cessione di azienda, rispettando, in tal modo, la richiesta, più volte avanzata dai sindacati, di dare continuità ai rapporti di lavoro dei dipendenti in questione.

Il Governo, ancora una volta, esortava la Società a posticipare la scadenza del procedimento di licenziamento collettivo, che veniva, però, negata dalla stessa. Le organizzazioni sindacali, come reazione a quanto da ultimo richiamato, rispondevano con una nuova serie di azioni sindacali, tra cui gli scioperi indetti in tutti gli stabilimenti del gruppo.

---

<sup>276</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 11 ottobre 2021.

<sup>277</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 14 ottobre 2021.

Nel mentre, il Ministro dello Sviluppo economico si impegnava a promuovere l'accelerazione della costituzione del Consorzio, così da velocizzare i tempi del piano di reindustrializzazione, pur non escludendo la possibilità di ricercare una soluzione alternativa, attraverso la costituzione di *“un altro soggetto finalizzato a traghettare i lavoratori al progetto di rilancio del sito”*<sup>278</sup>. Quanto detto, però, necessitava della disponibilità di Whirlpool a procedere con una cessione di azienda, ma la stessa, dal canto suo, pur non essendo ancora certa sul da farsi, non escludeva a priori tale eventualità, riservandosi, in ogni caso, *“di valutare con i legali l'eventuale operazione”*<sup>279</sup>.

Tuttavia, anche il tentativo di dare continuità occupazionale ai lavoratori ed alle lavoratrici dello stabilimento ex Whirlpool fallisce. Infatti, essendo scaduto il termine prefissato, iniziarono ad essere recapitate, a partire dagli inizi di novembre, le prime lettere di licenziamento ai dipendenti del sito di via Argine.

Il prosieguo della vicenda, a questo punto, si lega unicamente alle sorti ed alla velocità della messa in atto del piano proposto e discusso al MiSE. In merito a ciò, Whirlpool confermava la sua apertura ad una cessione con condizioni favorevoli per gli acquirenti. Si discuteva, inoltre, in data 25 novembre 2021, sull'eventuale possibilità di aumentare l'incentivo previsto per la buonuscita, richiesto nello specifico dai sindacati, che veniva, conseguentemente, condizionato *“al ritiro di ogni azione legale da parte dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali”*<sup>280</sup>.

Il 2021 si concludeva con un incontro al MiSE, alla presenza dei rappresentanti di tutte le parti sociali coinvolte, compresi quelli del costituendo Consorzio, nel corso del quale, veniva presentato, in maniera più dettagliata, il progetto previsto per il sito napoletano ed il relativo stato di

---

<sup>278</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 19 ottobre 2021.

<sup>279</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 25 ottobre 2021.

<sup>280</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 25 novembre 2021.

avanzamento. In riferimento a quest'ultimo, i rappresentanti del Consorzio rendevano noto che *“l'intesa con Whirlpool [era] in corso di definizione e si prevede[va] la finalizzazione del contratto preliminare per la fine del mese di gennaio”*<sup>281</sup>. Inoltre, si confermava, ancora una volta, la volontà dei consorziati, che, tra l'altro, costituiva una parte fondamentale del piano, di procedere, nei tempi stabiliti, alla riassunzione di tutti i lavoratori e le lavoratrici del sito, licenziati dalla multinazionale.

Nel corso dell'incontro, in aggiunta a quanto detto sinora, la regione Campania prevedeva, altresì, l'istituzione di corsi finalizzati alla formazione dei lavoratori e delle lavoratrici in questione, così da facilitare il reimpiego degli stessi.

Le organizzazioni sindacali, dal canto loro, chiedevano rassicurazioni circa gli impegni assunti dal costituendo Consorzio nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici dello stabilimento ex Whirlpool e chiedevano, inoltre, di conoscere le tempistiche necessarie per l'avvio del piano, auspicando che lo stesso fosse realizzato entro il termine di scadenza degli ammortizzatori sociali.

Nel corso del 2022, il consorzio Sistema Campania dava seguito all'avvio del Piano, procedendo tra non poche difficoltà, prima fra tutte, quella ambientale. Difatti, la Whirlpool non aveva proceduto alla preventiva e necessaria rimozione dell'amianto dal tetto dello stabile industriale, presupposto indispensabile per poter procedere alla vendita dello stabilimento.

Inoltre, venivano presentati i piani delle società consorziate, tra cui la capogruppo Adler, i cui progetti, in realtà, risultavano ancora in fase di definizione, mentre la società Garnet Services, presentava il progetto Ujet, che riguardava la produzione di scooter elettrici e che avrebbe potuto portare al riassorbimento di 110 dipendenti ex Whirlpool, entro il 2024. Veniva, altresì,

---

<sup>281</sup> Cit. Verbale di incontro, fonte MiSE, 20 dicembre 2021.

presentato il progetto dell'impresa svedese MidSummer, anch'essa consorziata, che avrebbe portato alla produzione di batterie solide, utilizzando materiali e metodologie innovative, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Veniva, da ultimo, presentato il progetto Envision, volto alla realizzazione di “*semafori e arredi urbani smart*”<sup>282</sup>, con l'ulteriore creazione di posizioni lavorative da destinare, in parte, ai lavoratori ed alle lavoratrici dello stabilimento ex Whirlpool.

Intanto, la multinazionale si dichiarava disposta a vendere lo stabilimento di via Argine ad un prezzo simbolico, a condizione che si desse seguito ad un intervento di reindustrializzazione del sito, nonché al riassorbimento dei lavoratori e delle lavoratrici licenziati.

La vendita si concludeva il 23 dicembre 2022. La proprietà dello stabilimento di via Argine passava a Zes Campania, che avrebbe proceduto, successivamente, alla messa in sicurezza e, con un bando pubblico, avrebbe dato seguito alla cessione dello stesso per addivenire alla reindustrializzazione del sito in questione.

Il 31 gennaio 2023 veniva pubblicato, sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania, il bando che aveva quale finalità quella di “*procedere alla raccolta di manifestazioni di interesse al fine di individuare investitori ovvero operatori economici a cui trasferire in proprietà, a titolo non oneroso e per il conseguenziale insediamento, il compendio produttivo ex Whirlpool (...), assicurando l'occupazione all'intero bacino degli ex lavoratori Whirlpool*”<sup>283</sup>, pari a 312 unità. In particolare, i soggetti interessati dovranno presentare, entro il 30 marzo 2023, un Piano Industriale idoneo e completo, corredato di tutte le

---

<sup>282</sup> Cit. Verbale di incontro, fonte MiSE, 23 marzo 2022.

<sup>283</sup> Cit. Avviso Pubblico – “Manifestazioni di interesse” per l'individuazione di investitori cui trasferire la proprietà, con conseguenziale insediamento, del compendio produttivo ex Whirlpool sito in Napoli alla Via Argine n. 310-312, 31 gennaio 2023 (in seguito, Bando ZES Campania, 31 gennaio 2023).

informazioni necessarie in merito agli investimenti previsti, con le relative tempistiche di attuazione, all'effettiva capacità del progetto di creare indotto, alle modalità di impiego di tecnologie innovative e sostenibili e, infine, all'indicazione quantitativa del personale necessario, oltre agli ex dipendenti Whirlpool, per la realizzazione dell'attività produttiva. Il Piano Industriale, come espressamente previsto dal Bando in esame, dovrà essere corredato *“da un progetto di fattibilità tecnica, a firma di un tecnico/professionista abilitato, e da un piano economico-finanziario asseverato”*<sup>284</sup>. Successivamente, tutti i progetti presentati saranno sottoposti al vaglio di apposita Commissione giudicatrice, che andrà a stilare una classifica, sulla base di specifici criteri e relativi fattori ponderali, meglio dettagliati nel bando stesso, tra cui si annoverano, a titolo di esempio, la *“percentuale di lavoratori di genere femminile o di età inferiore ai 36 anni per le nuove assunzioni”*<sup>285</sup>, il *“possesso di certificazioni da parte dell'azienda”*<sup>286</sup>, come quelle ambientali o, ancora, la *“affidabilità del proponente”*<sup>287</sup>.

La vertenza sindacale, legata allo stabilimento Whirlpool di Napoli, si conclude in questo modo e le sorti dei lavoratori e delle lavoratrici, ad oggi, restano legate, inscindibilmente, all'avanzamento del nuovo piano industriale, che sarà adottato e realizzato dal proponente aggiudicatario per l'effettiva reindustrializzazione del sito.

Infine, per ragioni di completezza della trattazione, si ritiene necessario fare un breve cenno alle ultime notizie, che attengono alla permanenza ed al futuro di Whirlpool in Italia.

Difatti, come già evidenziato in precedenza, tutti gli stabilimenti Whirlpool versavano in difficili condizioni, portando la Società a rilasciare,

---

<sup>284</sup> Cit. Bando ZES Campania, 31 gennaio 2023.

<sup>285</sup> Cit. Bando ZES Campania, 31 gennaio 2023.

<sup>286</sup> Cit. Bando ZES Campania, 31 gennaio 2023.

<sup>287</sup> Cit. Bando ZES Campania, 31 gennaio 2023.

nel tempo, dichiarazioni dal contenuto poco confortante. Un esempio di quanto appena esposto, lo si può rinvenire nell'annuncio rilasciato dai vertici della Società, il 6 maggio 2022, con il quale si riferiva dell'avvio di *“una revisione strategica in Europa, Medio Oriente e Africa, che [avrebbe potuto] comportare addirittura una vendita dell'attività, il mantenimento della stessa o opzioni ibride”*<sup>288</sup>. Dinanzi a tali dichiarazioni, i sindacati iniziavano a maturare il timore di un disinvestimento totale da parte della Società e decidevano, pertanto, di proclamare, nuovamente, lo stato di agitazione in tutti gli stabilimenti italiani.

Nel gennaio 2023, si apprendeva della sottoscrizione da parte della Whirlpool di un nuovo accordo con la Società turca *Arçelik*, dando vita ad *“una nuova società che vedrà la presenza del gruppo turco Arçelik con una quota del 75% e della stessa multinazionale americana con il 25%”*<sup>289</sup>. Alla luce di quanto appena riportato, bisogna considerare che questo nuovo progetto della multinazionale americana potrebbe avere gravi effetti sui livelli occupazionali degli stabilimenti italiani, mettendo a rischio, questa volta, quasi 5.000 posti di lavoro.

## **2. Considerazioni sul caso**

La vertenza Whirlpool ha affrontato, nei tanti anni in cui si è protratta, momenti di forti tensioni, alternati a momenti di forti speranze.

Le posizioni delle parti sociali sono sempre state nette e divergenti, ma spesso, anche, deboli nel contenuto, circostanza, questa, che sicuramente

---

<sup>288</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 6 maggio 2022.

<sup>289</sup> Cit. Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, 17 gennaio 2023.

non ha favorito l'aumento delle possibilità di ritrovare una soluzione efficace, in un tempo maggiormente circoscritto.

Per comprendere al meglio i diversi problemi che, nel tempo, si sono susseguiti, risulta necessario partire dall'analisi dei fatti antecedenti all'inizio della vertenza stessa, come è, peraltro, avvenuto per la ricostruzione del caso. Difatti, non si può negare che i primi segnali di difficoltà, forse interpretabili anche come presagio di quello che poi sarebbe accaduto, si potevano già rinvenire nel piano industriale siglato nel 2018. Il piano in questione, come riportato in precedenza, seguiva, sostanzialmente, la scia di quello precedente, con la previsione di investimenti dimezzati, in generale, per tutti gli stabilimenti e con l'assegnazione delle medesime missioni attribuite ai diversi siti produttivi italiani.

La domanda che potrebbe sorgere spontanea, a questo punto, attiene al perché la Società avesse continuato ad adottare le medesime scelte strategiche, benché rivelatesi inefficaci, nonostante il perdurare delle difficoltà relative ai volumi ed alla produttività, che avevano da tempo caratterizzato la maggior parte degli stabilimenti italiani.

Probabilmente, già al tempo, sarebbe stata auspicabile la sottoscrizione di un piano diverso, che tenesse almeno conto del fallimento di quello precedente, riformandolo nei contenuti e nelle strategie proposte, non potendosi ritenere sufficiente, per salvaguardare l'occupazione, la semplice dichiarazione di voler mantenere in attività tutti gli stabilimenti produttivi presenti in Italia. Inoltre, va considerato che, in ogni caso, un accordo di tal tipo, per quanto di fondamentale rilevanza, non ha, però, carattere cogente e, quindi, non comporta, al di fuori degli obblighi che espressamente sorgono tra le parti, l'esistenza della legittimazione ad agire, in capo ai soggetti che vorrebbero dolersi in sede giudiziale, per il mancato rispetto dell'accordo. Difatti, come è stato evidenziato, nel corso del procedimento per condotta antisindacale dinanzi al Tribunale di Napoli, l'accordo aveva natura

prettamente programmatica, utile, quindi, a stabilire soltanto il piano d'azione per gli anni avvenire. Tantomeno, in questa circostanza, si poteva dire che vi fosse uno specifico potere del governo o di un'altra istituzione, che potesse, in qualche modo, impedire la decisione, presa dalla Società, di dismettere taluno dei suoi stabilimenti. Certamente, il comportamento assunto dalla Società, che, a pochi mesi dalla sottoscrizione dell'accordo, rende nota la volontà di chiudere lo stabilimento di Napoli, è disdicevole e si potrebbe, anche, affermare che al tempo, molto probabilmente, la chiusura del sito partenopeo non costituiva un'ipotesi così remota, sebbene la certezza di ciò si paleserà solo all'atto della presentazione del bilancio, di fatto, successiva alla sottoscrizione dell'accordo.

Nel ripercorrere questa lunga vertenza, che ha visto il susseguirsi di molteplici incontri e confronti, sia bilaterali, vale a dire tra i vertici della Società e i sindacati, sia trilaterali, quindi, con la presenza del governo, si ha il sentore della mancanza di una strategia efficace e vincente, non solo da parte dei sindacati, ma anche, perlomeno in un primo momento, delle Istituzioni.

I sindacati hanno sempre chiesto che si procedesse con l'applicazione del Piano industriale, sottoscritto dalla Società, e che si continuasse con la produzione di lavatrici di alta gamma nello stabilimento napoletano, ritrovando in essa l'unica strada per sventare la chiusura. Le motivazioni, che venivano addotte a supporto di quanto dagli stessi sostenuto, facevano leva esclusivamente sul pregevole lavoro svolto dai dipendenti, per la maggior parte operai specializzati.

Tuttavia, i sindacati non perdevano occasione per disprezzare la politica aziendale perseguita da Whirlpool, ritenendo quest'ultima inaffidabile. La conseguenza più logica, a tale stato di cose, avrebbe dovuto suggerire, dopo il susseguirsi di ripetuti ed infruttuosi tentativi, un cambio di rotta, che considerasse la possibilità di percorrere la strada della cessione dello

stabilimento ad altra società, che con la reindustrializzazione del sito avrebbe potuto garantire, nel breve periodo, la continuità produttiva ed occupazionale.

Tuttavia, quanto appena affermato non ha trovato riscontro nei fatti, in quanto le organizzazioni sindacali, per gran parte della vertenza, non hanno voluto supportare nessuna soluzione alternativa, al di fuori dell'applicazione dell'accordo 2019-2021, nonostante il MiSE e Invitalia si adoperassero nel ricercare possibili imprenditori interessati alla reindustrializzazione del sito produttivo. Probabilmente, in questa circostanza, non è stata adeguatamente considerata la possibilità, che dinanzi ad una posizione ferma di una multinazionale, che si è giovata di tutto ciò che le istituzioni italiane le hanno concesso, senza mai tornare indietro sui propri passi, riconsiderando, ad esempio, la decisione di chiudere, ma semplicemente ritardando questa scelta, non vi era una diversa soluzione da percorrere.

Sicuramente, alla luce di quanto accaduto, sarebbe stato auspicabile procedere con la strada della cessione in tempi più brevi, in presenza, naturalmente, di un vantaggioso programma d'azione per lo stabilimento stesso. Di sicuro, al tempo dei fatti, il finale non era del tutto certo, ma non erano, comunque, mancati presagi di quanto, poi, è, effettivamente, accaduto. Difatti, va sottolineato che la multinazionale, sebbene avesse mutato diverse volte il proprio convincimento rispetto a determinate tempistiche, non aveva, però, mai messo in discussione, se non nei primissimi mesi di vertenza, la decisione di chiudere, espressa, a più riprese, a partire dal 31 maggio 2019.

Guardando, invece, all'operato delle Istituzioni, che, fin dal primo momento, hanno preso parte alla vertenza, sono diverse le questioni che devono essere ulteriormente approfondite. Una prima riflessione può essere, sicuramente, condotta in merito ai continui cambiamenti nella composizione governativa. Si deve evidenziare, infatti, che la vertenza ha visto il susseguirsi di quattro diversi Ministri per lo Sviluppo economico e, addirittura, il numero sale a sei qualora si considerino anche gli anni degli avvenimenti prodromici

alla vertenza stessa, il tutto in un periodo che va dal 2014 al 2023. In ragione di quanto affermato, non risulta difficile pensare che, rispetto alla vertenza Whirlpool, non ci sia mai stato un piano preciso e lineare da perseguire, ma piuttosto il tentativo di esprimere un chiaro interesse politico, troppo spesso distratto dall'impatto mediatico e, talvolta, propagandistico, attribuito alla delicata vicenda.

L'intervento dei ministri, che si sono susseguiti, ha portato, almeno in un primo momento, ad un nulla di fatto. Va, tuttavia, considerato che i ministri, in generale, non sono dotati di poteri tali da poter imporre, unilateralmente, una scelta aziendale o qualsivoglia decisione, ma possono intervenire efficacemente per influenzarle, sia pur nel rispetto della libertà di iniziativa economica privata riconosciuta dalla Carta costituzionale. A riprova di ciò, il MiSE, nel tentativo di vincolare la Società al rispetto dell'Accordo sottoscritto, subordinava la concessione degli aiuti statali alla prosecuzione dell'attività produttiva prevista nel Piano Industriale, ma anche questa strategia non ha, però, sortito gli effetti sperati.

Allo stesso tempo, va evidenziato che il MiSE si è rivelato, nel lungo periodo, risolutivo, in quanto facendo tesoro delle pregresse e infruttuose esperienze che hanno caratterizzato la vertenza in esame, si è, poi, orientato verso la ricerca di un acquirente, che fosse, non solo interessato all'acquisto del sito, ma anche un soggetto solido ed affidabile. Il lavoro posto in essere dalle istituzioni ha portato ad un buon risultato, forse solamente tardivo, di cui gli effetti positivi potranno essere constatati solo in futuro, con l'applicazione del nuovo progetto e la rioccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici licenziati dalla Whirlpool. Per questo motivo, ancora oggi, la vertenza non si può considerare del tutto conclusa, in quanto i lavoratori e le lavoratrici continuano a trovare sostegno esclusivamente negli ammortizzatori sociali e

continueranno a percepire la NASpI<sup>290</sup>, a seconda dei casi, fino a dicembre 2023/febbraio 2024. Successivamente, a questa scadenza, non avranno alcun mezzo di sostentamento, a meno che non vengano raggiunti gli obiettivi auspicati dal bando pubblicato dal Commissario straordinario del governo della ZES Campania.

---

<sup>290</sup> La Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASpI) ha una funzione “*di sostegno del reddito di coloro che abbiano perso il posto di lavoro*”. *Op. cit.* G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*.

## Riflessioni conclusive

La ricostruzione di questa vertenza ha sollevato molteplici riflessioni, prima fra tutte quella relativa al ruolo del sindacato, in generale, e degli strumenti di cui lo stesso può servirsi, in particolare, in situazioni di tal genere. Sicuramente, in questo caso specifico, il sindacato si è avvalso dello strumento del dialogo, confrontandosi con la parte datoriale, al fine di addivenire ad una soluzione condivisa, che potesse tutelare i diversi interessi in gioco.

La strada del dialogo non si è rivelata, però, efficace, anche perché le parti sociali si sono costantemente scontrate, in ragione della forte divergenza di vedute, arroccandosi, il più delle volte, sulle proprie posizioni, che vedevano, da un lato, la decisione della chiusura dello stabilimento e, dall'altro, l'indizione di scioperi e mobilitazioni per ottenere la realizzazione del Piano industriale, rendendo, di fatto, impossibile trovare un punto di incontro.

In realtà, la vertenza ha avuto, dal punto vista degli scioperi, importanti riscontri numerici, con adesioni che da tempo non si registravano e con manifestazioni di solidarietà da parte di molti lavoratori e lavoratrici, appartenenti anche a diverse categorie.

La riflessione che ne consegue attiene all'efficacia dello sciopero quale strumento di lotta sindacale o, più propriamente, fino a che punto lo sciopero risulti uno strumento di lotta idoneo a contrastare realmente la condotta di una Società multinazionale come la Whirlpool.

Molto probabilmente, gli scioperi condotti, nel caso trattato, non hanno sortito gli effetti sperati, in quanto non hanno comportato significativi disagi per la Società. Ne consegue il venir meno, in contesti di tal genere, della caratteristica fondamentale che, di fatto, rende lo sciopero uno strumento efficace di contrasto alla condotta datoriale, portando l'osservatore ad

interrogarsi su quale potrebbe essere lo strumento o la modalità di sciopero, che avrebbe potuto, effettivamente, avere un impatto tale da contrastare in maniera produttiva la decisione datoriale. La risposta a tale quesito non è affatto facile, perché se è vero che la fabbrica senza lavoratori non produce, è altrettanto vero che un discorso di questo tipo non può essere cucito propriamente su di una realtà produttiva quale quella di Whirlpool. Si potrebbe dire, allora, che in una realtà aziendale più ristretta, sicuramente, scioperi come quelli attuati nel corso di questa vertenza avrebbero avuto un impatto importantissimo. Diversamente, per una realtà dimensionale qual è quella di Whirlpool, l'iniziativa, per essere veramente d'impatto e tale da creare disagi alla produzione, avrebbe dovuto assumere connotazioni ben più ampie, in considerazione del carattere multinazionale della Società in questione, richiedendo, magari, un coordinamento a livello internazionale o europeo. Si sarebbe potuto, altresì, ipotizzare l'intervento delle Confederazioni o Unioni, esistenti a livello comunitario, in modo tale da favorire il coordinamento tra i lavoratori e le lavoratrici dei diversi Stati membri.

Si rende, inoltre, necessario comprendere quale sia il valore e l'insegnamento che, dalla vertenza Whirlpool, si possa trarre, anche in ragione dell'importante numero di crisi, che, ancora oggi, sono in discussione al Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*. Difatti, sebbene tutte le crisi di impresa siano diverse tra loro, per ragioni e conseguenze, è pur vero che tutte quelle accomunate, nella fase iniziale, da una dichiarazione simile a quella verificatasi il 31 maggio 2019, nella vertenza in esame, hanno, poi, avuto il medesimo epilogo.

Nel tempo, sono stati diversi gli interventi di ministri e politici che hanno affermato una mancanza, nel nostro Paese, di politiche industriali serie o in grado di esprimere maggiore aderenza alla complessità del mercato e questa è un'affermazione che, di certo, non può essere smentita. La questione diviene ancor più pregnante quando ci si riferisce ad una determinata

circoscrizione territoriale, come il meridione, dove tali debolezze sono maggiormente accentuate e perdere anche un solo sito industriale aggraverebbe una situazione, a livello regionale, già complessa di per sé. La consapevolezza di quanto appena affermato, si collega, logicamente, all'istituzione delle Zone Economiche Speciali, avvenuta con il Decreto Legge 20 giugno 2017, n. 91, che affonda le proprie finalità nel *“rilanciare l'economia, attrarre investitori, innescare solide traiettorie di sviluppo per alcune aree del Paese”*<sup>291</sup>.

Per le ZES Campania, di cui fa parte anche lo stabilimento situato in Via Argine, è stato adottato un Piano di Sviluppo Strategico, che prevede non solo una semplificazione delle pratiche burocratiche ed amministrative da assolvere, ma anche agevolazioni dal punto di vista finanziario e fiscale, tali da dare impulso e rendere attuabili le finalità appena richiamate.

In ragione di quanto appena detto, si deve evidenziare che non mancano incentivi, di diversa natura, volti ad agevolare ed attrarre gli investimenti nel meridione, ciò che manca, però, è una politica industriale sicura e con degli obiettivi precisi, che guidi il nostro Paese nella sua totalità e inserisca le predette previsioni in un contesto politicamente più maturo.

Va, peraltro, considerato che una delle maggiori cause di esodo o di delocalizzazione delle multinazionali, dal territorio italiano, si può rinvenire nel costo del lavoro, che rende il nostro Paese meno attrattivo rispetto a quelle zone in cui lo stesso è considerevolmente più basso. La tendenza delle grandi multinazionali a delocalizzare le produzioni, trasferendo i propri siti produttivi in aree economicamente più vantaggiose, non è un fenomeno nuovo. Spesso, infatti, si è assistito a ristrutturazioni aziendali, che hanno comportato il massivo spostamento o addirittura l'esodo delle produzioni, verso i paesi

---

<sup>291</sup> Cit. E. MANTI, *Zone Economiche Speciali. Settori di intervento, aree produttive e poli logistici per una politica industriale nel Mezzogiorno*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, Trimestrale della Svimez, fasc. 3-4, 2019.

dell'Europa dell'est. Posto che il nostro Paese non potrebbe mai eguagliare, dal punto di vista della convenienza del costo del lavoro, detti paesi, allora la soluzione dovrebbe essere ricercata altrove. Come esplicitato in precedenza, si deve, ulteriormente, considerare che il nostro sistema si è rivelato “*non solo poco appetibile per nuove attività economiche e imprenditoriali che hanno la libertà di muoversi ovunque sul pianeta, ma anzi assiste, quasi inerme, all'evaporazione della propria struttura di imprese manifatturiere e di servizi*”<sup>292</sup>. La vera sfida, in materia di politica industriale, si sostanzia, oggi, nel tentativo di rendere nuovamente competitivo l'investimento nel nostro Paese, ricercando ed attuando strategie di politica industriale, che agevolino una più celere ed efficace ripresa. In merito a quanto detto, sicuramente, una politica integrata e condivisa dalle istituzioni europee potrebbe non solo giovare tale processo, ma anche, considerevolmente, facilitarlo.

Tuttavia, andrebbe, ulteriormente, affrontata la questione relativa alla mobilità in uscita, nello specifico delle multinazionali, dal territorio nazionale, in quanto non può essere ritenuto sufficientemente risolutivo un piano d'azione che guardi solo all'incentivazione, senza prevedere misure idonee per contrastare gli esodi e le delocalizzazioni delle multinazionali, perché se è importante favorire l'entrata, altrettanto importante è ostacolarne l'uscita. Quanto detto, poi, acquisisce ancor maggior rilievo, se si riflette sul carattere deterrente che una tale metodologia di azione avrebbe, probabilmente, nel ridurre investimenti azzardati o speculativi, che potrebbero portare, successivamente ed inevitabilmente, al licenziamento di centinaia di lavoratori e lavoratrici.

A tal proposito, si deve evidenziare che attraverso il decreto legge n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018, sono state introdotte talune previsioni normative che hanno quale finalità primaria quella di “*disincentivare le*

---

<sup>292</sup> Cit. C. POZZI, *L'Italia e i volti della globalizzazione: il ruolo della politica industriale*, in *L'industria: rivista di economia e politica industriale*, 2008.

*imprese che hanno ricevuto Aiuti di Stato a delocalizzare l'attività produttiva al di fuori dei confini dello Stato italiano*"<sup>293</sup> e, nello specifico, gli artt. 5 e 6, di detto decreto, fissano i limiti posti dal nostro ordinamento per contrastare tali fenomeni. In particolare, le disposizioni richiamate prevedono la comminazione di una sanzione amministrativa, nonché la decadenza dal beneficio ottenuto, con la conseguente restituzione maggiorata di quanto percepito, per tutte quelle imprese, italiane o straniere, "che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio"<sup>294</sup>. Pertanto, le imprese che svolgono la propria attività in Italia, e che dovessero decidere, nei cinque anni successivi alla fruizione di Aiuti di Stato, di delocalizzare la produzione, od anche una sola parte di essa, in paesi extraeuropei o al di fuori dello Spazio Economico europeo<sup>295</sup>, dovranno restituire, in misura pari a tre o cinque volte, quanto percepito.

Tali disposizioni hanno trovato attuazione anche nel caso analizzato. Tuttavia, le stesse risultavano applicabili solo ad 8 dei 27 milioni di euro erogati, nel tempo, alla Whirlpool, in ragione dell'entrata in vigore di detto decreto, a decorrere dal 12 luglio 2018<sup>296</sup>.

La questione che si potrebbe porre, in relazione a quanto appena esposto, verte sull'efficacia di previsioni di questo tipo e sull'effettivo

---

<sup>293</sup> Cit. G. BULGARINI D'ELCI, M. SARTORI, L. FURFARO, *Decreto dignità: le nuove norme "di lavoro": questioni controverse*, Milano, 2018.

<sup>294</sup> Cit. Art. 5 co. 1, D. L. 12 luglio 2018, n. 87, come modificato dalla L. 9 agosto 2018, n. 96.

<sup>295</sup> Lo Spazio Economico Europeo è costituito, oltre che dai 27 Stati membri dell'Unione Europea, anche dalla Norvegia, Islanda e Liechtenstein. Rif. G. BULGARINI D'ELCI, M. SARTORI, L. FURFARO, *Decreto dignità: le nuove norme "di lavoro": questioni controverse*, Milano, 2018.

<sup>296</sup> Sulle cifre in questione, però, vi sono "alcuni dubbi circa i profili di retroattività della l. n. 87/2018 che, di fatto, dovrebbe applicarsi agli investimenti effettuati dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità". Cit. G. ZARRELLA, *La legge-provvedimento n. 128/2019 (art. 11 commi 1 e 2) e il caso Whirlpool Napoli: tra le debolezze del mercato del lavoro e lo svuotamento delle lotte sindacali*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, fasc. 3, 2022.

carattere di deterrenza che tali sanzioni potrebbero assumere. Difatti, le disposizioni appena menzionate, molto probabilmente, non risultavano, da un punto di vista quantitativo, sufficienti e idonee a centrare la finalità per cui erano state introdotte. A riprova di quanto detto, si è assistito, negli ultimi anni, ad interventi che hanno rimodulato le stesse, rendendole maggiormente incisive. Difatti, la l. n. 234/2021 ha introdotto, all'art. 1 commi da 224 a 238, una nuova procedura e nuove sanzioni per quelle realtà produttive che occupano più di 250 dipendenti. Si prevede, pertanto, una procedura preventiva per poter *“procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50”*<sup>297</sup>, con la necessaria comunicazione, prima di poter procedere alla chiusura, di detta volontà alle rappresentanze sindacali, aziendali o unitarie, presenti in azienda ed ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, nonché alle istituzioni competenti, con la conseguente predisposizione di un piano condiviso, in riferimento, proprio, alle ricadute occupazionali ed economiche che potrebbero derivare da operazioni di tale portata.

Si auspica che l'ulteriore procedimentalizzazione di tale processo, possa, di fatto, agevolare la gestione ed il controllo, da parte delle istituzioni e dei sindacati, di queste dinamiche e non solamente dilatare i tempi di attuazione delle politiche aziendali, a scapito dei lavoratori e delle lavoratrici, portatori dell'urgenza di ricercare soluzioni che possano preservare i livelli occupazionali.

È pur vero che, nel caso esaminato e, in generale, in situazioni di tale portata, non si possa prescindere dall'analisi dei contrapposti interessi in gioco. Difatti, questa vertenza costituisce la rappresentazione concreta del

---

<sup>297</sup> Cit. Art. 1 comma 224, L. 234/2021.

complesso bilanciamento, più volte menzionato, tra il diritto al lavoro, espressamente previsto dall'art. 4 Cost., e la libertà di iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 Cost., nonché del conseguente difficile contemperamento di tale diritto con tale libertà.

In definitiva, va considerato che la scelta di cessare la produzione di uno stabilimento che registri ingenti perdite non è altro che l'espressione, nei fatti, della libertà di iniziativa economica privata. Di contro, l'esigenza dei lavoratori di identificarsi in un'attività che li rappresenti e che conferisca loro dignità economica e sociale risulta altrettanto importante e fondante. La ricerca aprioristica del giusto equilibrio tra diritti e libertà, talvolta divergenti e non sempre conciliabili, è di per sé impossibile, ma solo valorizzandoli adeguatamente e responsabilmente, si può arrivare a renderli complementari.

## Bibliografia

**AMOROSO G., DI CERBO V., MARESCA A.,** *Diritto del lavoro*, Milano, 2017.

**ASSANTE F.,** *Storia dei movimenti sindacali*, Napoli, 1982

**BALLESTRERO M.V.,** *Interesse collettivo e conflitto in Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, fasc. 3, 2018.

**BALLETTA F.,** *Storia economica. Secoli XVII-XX*, Napoli, 1991.

**BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., FURFARO L.,** *Decreto dignità: le nuove norme "di lavoro": questioni controverse*, Milano, 2018.

**CARRIERI M., PIRRO F.,** *Relazioni Industriali*, Milano, 2019.

**CITRINE W.,** *I sindacati operai in Gran Bretagna*, Londra, 1945.

**CELLA G.P., TREU T.,** *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, 2009,

**CELLA G. P.,** *Il sindacato*, Bari, 2004.

**CORSO F.,** *Il diritto sindacale*, 2022.

**DUNLOP J.,** *Industrial Relation Systems*, New York, 1958, in *Teoria e prassi delle relazioni industriali. Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, a cura di I. SENATORI,

**GAROFALO M. G.,** *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo* in *Giornale Di Diritto Del Lavoro e Di Relazioni Industriali*, 132, 2011.

**GHERA E.**, *L'autonomia collettiva e le trasformazioni del diritto sindacale da Francesco Santoro-Passarelli* in *Lavoro e Diritto*, 2009.

**GIUNGNÌ G.**, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960.

**LUNARDON F.**, *Il Contratto Collettivo Aziendale: Soggetti Ed Efficacia*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1,133, 2012.

**MANTI E.**, *Zone Economiche Speciali. Settori di intervento, aree produttive e poli logistici per una politica industriale nel Mezzogiorno* in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 3-4, 2019.

**MIGLIUCCI D.**, *Storia del lavoro e del sindacato* in *Archivio del lavoro*.

**PAPA V.**, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali: rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, 2017.

**PERSIANI M.**, *Diritto sindacale*, Padova, 2012

**PIZZUTI P.**, *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Torino, 2017.

**PESSI R.**, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018.

**PESSI R.**, *L'efficacia del diritto del lavoro e l'autonomia privata collettiva*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2009.

**PESSI R.**, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il Legislatore tra supplenza e monito in Giurisprudenza Costituzionale*, 2014.

**POZZI C.**, *L'Italia e i volti della globalizzazione: il ruolo della politica industriale* in *L'industria: rivista di economia e politica industriale*, 2008.

**SANTORO-PASSARELLI G.**, *Diritto sindacale*, Lecce, 2012

**SANTORO-PASSARELLI G.**, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2021.

**TARELLO G.**, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale. L'esperienza italiana dopo la Costituzione*, Milano, 1967.

**TREU T.**, *Il conflitto e le regole*, in *Giornale di diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, 1, 2000.

**VARDARO G.**, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1988.

## Sitografia

**CAPONETTI B.**, *La rappresentanza datoriale: questioni e prospettive*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 2, 2018.

**ROTA A.**, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, no. 2, 2019.

**ZARRELLA G.**, *La legge-provvedimento n. 128/2019 (art. 11 commi 1 e 2) e il caso Whirlpool Napoli: tra le debolezze del mercato del lavoro e lo svuotamento delle lotte sindacali* in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 3, 2022.

Comunicati stampa Fiom-Cgil:

<https://www.fiom-cgil.it/net/index.php/elettrodomestici/whirlpool?start=210>

Comunicati stampa Cisl-Uil:

<https://www.cisl.it/tag/whirlpool/>

Verbali di incontro Ministero dello Sviluppo Economico:

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/ricerca?q=Whirlpool>