

## PRIME RIFLESSIONI SUL CD. TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA DEL 10 GENNAIO 2014

Alberto Piccinini

La stagione degli accordi separati - ad ogni livello, persino interconfederale - e l'esclusione della FIOM dalle rappresentanze sindacali nelle aziende del Gruppo Fiat da parte della stessa (o meglio del patto *ad escludendum* sottoscritto con le altre sigle sindacali: circostanza, questa, non indifferente ai fini delle riflessioni che mi accingo a sviluppare) hanno reso di stringente attualità le tematiche della rappresentanza e rappresentatività.

Cominciava, quindi, da un lato ad essere di interesse comune "fare ordine" tra contratti collettivi nazionali che si contrapponevano - e teoricamente coesistevano - negli stessi luoghi di lavoro e dall'altro chiarire la portata e l'efficacia di accordi aziendali spesso sottoscritti solo da alcune sigle sindacali e non da altre.

È questo lo spirito che ha indotto la CGIL a ricercare nell'estate del 2011 di pervenire a un accordo unitario con le altre confederazioni, nel tentativo di spezzare l'isolamento in cui si era ritrovata nel precedente biennio.

La FIOM (una delle categorie che non ha sottoscritto gli ultimi rinnovi contrattuali nazionali insieme con le altre sigle, che si è spesso trovata, come altre categorie della CGIL, ad esprimere dissenso nei luoghi di lavoro rispetto ad accordi dismissivi di diritti), ha avuto un atteggiamento contrastante nei confronti dei tre accordi interconfederali sottoscritti nell'ultimo triennio in materia: ha mostrato inizialmente diffidenza verso l'accordo interconfederale del 2011 (d'ora innanzi A.I. 2011), salvo poi accettarlo al punto di farne una fonte di rivendicazione giudiziaria nei confronti di Federmeccanica che l'aveva esclusa dal tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL; ha apprezzato e condiviso il Protocollo d'intesa del 2013 (d'ora innanzi P.I. 2013); ha fortemente contrastato il Testo Unico sulla rappresentanza e/o Regolamento attuativo del 2014 (d'ora innanzi T.U. 2014).

Cerchiamo di comprenderne le ragioni, essendo indubbio che gli accordi presentino un carattere di continuità (tanto che l'ultimo viene proposto come meramente attuativo dei precedenti) ma anche non indifferenti punti di differenziazione.

Io credo che il motivo principale sia questo: la FIOM ha sempre rivendicato - anche con le decine di cause proposte conto la Fiat che hanno avuto il loro sbocco nella sentenza n. 231 della Corte costituzionale dell'estate 2013 - il diritto di *presenza* nei luoghi di lavoro e di *espressione* delle proprie opinioni, e ciò in ragione di una sua indubbia rappresentatività, spesso come forza sindacale di maggioranza relativa, in alcune realtà territoriali anche come maggioranza assoluta.

Non credo peraltro che la FIOM abbia mai preteso di "dettare legge" anche agli altri, e questo giustificerebbe la diffidenza verso una logica in cui il principio di maggioranza potrebbe risultare - secondo una delle interpretazioni del T.U. 2014 di cui si parlerà - non solamente finalizzato a definire l'efficacia degli accordi, ma anche ad incidere sulle agibilità sindacali per le OO.SS. dissenzienti, teoricamente anche in possesso di una rappresentatività misurata del 49%.

Ecco, proprio questo è il punto: nel momento in cui la politica conferma un "premio di maggioranza" alla forza politica che raggiunge la maggioranza relativa dei consensi, la soluzione sindacale adottata potrebbe punire, nelle forme che andremo ad analizzare, qualunque forza sindacale che non raggiunga la maggioranza assoluta, nonostante la sua effettiva rappresentatività (che pur verrà registrata e certificata).

## MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA PER I CCNL

In questa prima parte l'accordo disciplina in termini meticolosi le modalità per la rilevazione del numero delle "deleghe" (elaborato dall'INPS) e dei consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU, fissando per il CNEL le scadenze per effettuare la ponderazione del dato elettorale con quello associativo e le modalità di comunicazione del dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale.

È confermato, rispetto ai precedenti accordi del 2011 e 2013, l'impegno a procedere con la misurazione della rappresentatività delle OO.SS. in base a una media del dato associativo ed elettorale (come è stato opportunamente chiarito, prima dal P.I. del 2013 e poi dal T.U. 2014: *"con un peso del 50% per ciascuno dei due dati"*), quale presupposto dello svolgimento della contrattazione collettiva e dell'esercizio dei diritti sindacali.

Valuto positivamente l'approdo, da decenni invocato in particolare dalla CGIL, ad una misurazione effettiva della rappresentanza delle OO.SS. su scala nazionale, anche se dovremo attendere le apposite convenzioni con l'INPS e le attività previste sia per quest'ultimo (che, forse, dovranno avere anche un supporto legislativo) che per le OO.SS.

## REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Il T.U. 2014 prevede che, in ogni singola unità produttiva con più di 15 dipendenti, venga adottata **una sola forma** di rappresentanza. Questo significa che non potranno convivere le RSU con le RSA, venendo ribadito il contenuto dell'A.I. del 1993, ripreso dal P.I. 2013, secondo cui le OO.SS. aderenti alle confederazioni firmatarie *"partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA"*.

Addirittura nel T.U. 2014 si prevede l'impegno *"a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU"*: in teoria, quindi, non potrebbe essere tecnicamente possibile un "ripensamento" da parte di chi abbia adottato nell'ultimo ventennio tale forma di rappresentanza nei luoghi di lavoro.

L'unica ipotesi in cui la scelta delle RSA viene data come alternativa equivalente è quella del *"caso di unità produttive con più di 15 dipendenti ove non siano mai state costituite forma di rappresentanza sindacale"*: in tale ipotesi la nomina di RSA appare ragionevolmente funzionale a favorire una prima fase di sindacalizzazione.

Le nuove modalità di costituzione delle RSU non pare sconvolgano gli schemi già conosciuti. Viene ribadita l'assegnazione dei seggi secondo il sistema proporzionale e quindi è definitivamente superata la riserva del terzo.

Pur essendo la forma di rappresentanza delle RSU una indubbia manifestazione di democrazia nei luoghi di lavoro, per le ragioni che andremo ad approfondire potrebbe

essere opportuno trovare soluzioni che salvaguardino una vigile presenza dei sindacati territoriali in azienda (un tempo si chiamavano sezioni sindacali aziendali, SAS, che riproducevano all'interno delle imprese il principio associativo, affiancando le commissioni interne).

Una buona soluzione potrebbe essere l'inserimento di clausole di co-titolarità nei prossimi rinnovi dei CCNL, come già avvenuto con il CCNL imprese esercenti servizi di telecomunicazione 1.2.2013, che prevede che la contrattazione a livello aziendale avvenga congiuntamente tra le strutture territoriali e le RSU (ovvero, per le aziende più complesse, tra le OO.SS. nazionali stipulanti e il coordinamento nazionale delle RSU).

Analogamente potrebbe essere opportuno prevedere che gli accordi aziendali siano comunque sottoposti alla consultazione dei lavoratori, quantomeno con le modalità previste dall'A.I. 2011 per i contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA

Viene prevista la possibilità di ricorso contro le decisioni della Commissione Elettorale *"ad appposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)"* anche se, nella prassi, questo passaggio viene comunemente saltato, preferendosi le O.S. che intendono contestare i risultati elettorali ricorrere al Giudice civile ordinario (non trattandosi di controversia individuale di lavoro quella che vede contrapposte diverse organizzazioni sindacali), nonostante la sua generalmente scarsa conoscenza della materia sindacale.

#### LA MAGGIORANZA DEL 50% NELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Non trovo scandaloso che venga ribadito il principio per cui i CCNL sottoscritti dalle OOSS che rappresentino il 50% + 1 siano efficaci (come era del resto previsto anche dall'A.I. del 2013) ed "esigibili" (termine giuridicamente improprio, per quanto caro al padronato), previa consultazione certificata dei lavoratori/lavoratrici, salvo quanto di seguito dirò.

Innanzitutto occorre aver chiaro che tale principio per vincolare *effettivamente tutti* dovrebbe essere stabilito dalla legge, una volta risolti i problemi posti dall'art. 39 Cost. Si tratta infatti pur sempre di un patto tra soggetti privati, che non può avere conseguenze di tipo generale, ignorando l'esistenza di altri soggetti (individuali e/o collettivi) che in esso non si riconoscono.

È poi importante chiarirsi su come debba essere interpretata la previsione che *"ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di legge"* (vale a dire quelli di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori), *"si intendano partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo"* si sia voluta dare una definizione di *"partecipazione alla trattativa"*.

Va premesso che i problemi dovrebbero sorgere tra due rinnovi contrattuali, dal momento che le previsioni finali fanno riferimento ai CCNL definiti *"secondo le regole del presente accordo"*. Ma ciò nulla toglie all'esigenza di un chiarimento.

Una prima interpretazione è che siano stati previsti due requisiti ulteriori (ovvero *un* requisito, quello della partecipazione alla negoziazione, composto di *due* sotto-

requisiti, quello della definizione della piattaforma e quello della partecipazione alla delegazione trattante) rispetto al raggiungimento del 5% dei lavoratori come media ponderata tra il dato associativo e quello elettorale (partecipazione alla definizione della piattaforma e alla delegazione trattante l'ultimo rinnovo), non presenti nel P.I. del 2013, che potrebbero addirittura escludere un sindacato di categoria certamente in possesso del primo requisito che, per qualsiasi ragione, nella fase intersindacale di definizione della piattaforma, non trovi sufficienti convergenze con le altre OO.SS. tali da determinare le condizioni per la presentazione di una piattaforma unitaria.

Infatti, in assenza di una piattaforma unitaria (fermo restando l'apprezzabile e auspicato sforzo di favorire la presentazione di piattaforme unitarie), la parte datoriale favorirà la negoziazione con le organizzazioni sindacali che rappresentano oltre il 50% dei lavoratori/trici e potrà sottoscrivere con le medesime il CCNL a pretesa efficacia *erga omnes*.

Ciò dovrà comportare la perdita dei diritti sindacali di legge per quelle organizzazioni la cui rappresentatività (oltre il 5%) sia stata accertata e certificata, che abbiano cercato invano un diverso accordo con la controparte?

Se così fosse, ci troveremmo di fronte ad una soluzione certo poco democratica: un conto, infatti, è l'efficacia del contratto (che potrebbe, anche, essere legata alla sua esigibilità, su cui torneremo) ed altro conto è la possibilità di usufruire delle agibilità sindacali, appena conquistata dalla FIOM grazie alla sentenza "additiva" n. 231 della Corte Costituzionale - secondo cui il diritto di costituire rappresentanze sindacali in azienda ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, spetta, oltre che ai sindacati firmatari di un contratto collettivo, di qualsiasi livello, applicato nell'unità produttiva, anche a quelli che *"abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda"* - che rischierebbe di essere nuovamente azzerata da una "interpretazione" a sua volta "additiva" da parte delle Confederazioni.

Una interpretazione alternativa, sicuramente più equa - e quindi più ragionevole - è quella secondo cui una volta acquisito (con il 5%) il diritto a far parte delle delegazione trattante - e fermo il "favor" per piattaforma congiunta - le agibilità sindacali non possano essere disconosciute anche all'organizzazione dissidente rispetto al contratto sottoscritto dalla maggioranza del 50% + 1, in quanto *partecipare alla delegazione trattante* significa di per sé contribuire alla definizione della piattaforma e far parte della delegazione trattante.

## IL RUOLO DELLE RSU E GLI ACCORDI AZIENDALI

Premesso che ho sempre visto di buon grado gli organismi elettivi - e quindi le RSU - ed ho anche salutato con favore l'eliminazione della quota del terzo, devo dire che non ritengo infondate le preoccupazioni che sorgono dal ridotto ruolo delle OO.SS. di categoria nella contrattazione aziendale. Infatti, esse non sono previste fra i soggetti chiamati a concorrere alla stipulazione dei contratti aziendali efficaci ed esigibili.

Dunque, non firmano ma sono ad essi vincolati, con le conseguenze di cui si parlerà.

Di più: se prima dell'A.I. 2011 era richiesta *anche* la sottoscrizione del sindacato territoriale in affiancamento alle RSU o alle stesse RSA per *ogni* accordo aziendale, oggi questo requisito è limitato alla ... "gestione delle sfighe", vale a dire - in attesa che i rinnovi del CCNL definiscano la materia delle deroghe - a quelle *"specifiche intese modificative"* dei CCNL (= deroghe *in pejus*) già previste nell'Accordo del 2011

che, in presenza di determinati presupposti (gestione di situazione di crisi o ipotesi di investimenti significativi per favorire sviluppo economico ed occupazionale) possono essere sottoscritte solo *“d’intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria”*.

La non necessaria partecipazione dell’organizzazione di categoria alla contrattazione aziendale potrebbe comportare un pericolo per la tutela dei diritti dei lavoratori, specie nelle tante realtà aziendali in cui il datore di lavoro, in tempi di crisi, può facilmente condizionare (per non dire ricattare) i rappresentanti sindacali interni, in particolare in quelle situazioni nelle quali la CGIL non è maggioranza.

È vero che le RSU hanno origine elettiva e quindi, da un certo punto di vista, potrebbero essere equiparate ai rappresentanti politici che legiferano in nome e nell’interesse di chi li ha eletti. È però altrettanto vero nelle aziende l’interesse collettivo è molto più prossimo rispetto alle rappresentanze politiche elette, e le decisioni prese di volta in volta ben potrebbero/dovrebbero passare attraverso una verifica della volontà dei lavoratori. Poiché questa possibilità è attribuita dall’accordo alle (sole) realtà in cui vi sono le RSA in luogo delle RSU, si rischia di fomentare “rimpianti” nei confronti di tale forma rappresentativa.

Considerata anche l’eliminazione della quota del terzo (scelta, ribadisco, che per altre ragioni ho assolutamente condiviso) c’è da domandarsi se l’abbandono della “legislazione di sostegno” nei confronti di Organizzazioni sindacali che (quantomeno sulla carta) dovrebbero garantire una genuinità di “antagonismo” nei confronti della controparte sia stata una scelta pienamente consapevole.

Ciò anche alla luce del fatto che oggi, in presenza di clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, esse possono colpire, oltre alle rappresentanze sindacali, anche *“le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie dell’AI”*, il che, si ribadisce, può essere paradossale nel momento in cui l’organizzazione è stata estranea alla sottoscrizione dell’accordo aziendale (pur essendo le RSU espressione di liste elettorali comunemente facenti capo alle strutture sindacali territoriali).

## SULL’ESIGIBILITÀ

La parte quarta del T.U. 2014 si apre con una “dichiarazione d’intenti” ben precisa, ossia con l’affermazione della *«necessità di definire disposizioni volte a prevenire e sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l’esigibilità e l’efficacia dei contratti collettivi ...»*.

Segue quindi un invito a introdurre nei CCNL delle *«clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l’esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto»* nonché a prevedere le *«conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l’esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria»*.

In particolare, i CCNL **dovranno** prevedere sanzioni (sul punto si rimanda all’autonomia delle singole categorie) *«anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa»*.

La parte quarta si conclude con l’auspicio espresso dalle parti stipulanti a introdurre analoghi meccanismi anche nei contratti aziendali, con *«effetto vincolante, oltre che*

*per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo ...».*

Ci si doveva aspettare che la parte padronale prima o poi presentasse il conto sulla tanto invocata "esigibilità", cercando di dare concreta attuazione ad una aspirazione decennale, ben nota agli studiosi di diritto sindacale: sancire l'esistenza di un obbligo "automatico" di tregua sindacale come contropartita della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale. Ciò *in aggiunta* a quanto già previsto dall'A.I. del 2011 rispetto alla *clausole di tregua sindacale* finalizzate a garantire "l'esigibilità" degli accordi aziendali.

Scrivevano Giugni e Mancini in una relazione a un convegno di studi sul diritto sindacale della FLM nel 1972, per contrastare l'ipotesi di inserire nei rinnovi contrattuali l'impegno a non promuovere scioperi (già assunto nel '62-63 e ribadito nel '66 "in cambio" del diritto alla contrattazione aziendale): *"repugnante al buon senso è asserire che il sindacato s'impegna a non promuovere scioperi, e a intervenire affinché la base non si attui per conto suo, in cambio del risultato nel quale in ogni tempo e sotto tutti i cieli, è stata identificata la funzione tipica del contratto collettivo: in altre parole, per ottenere che sia definito il contenuto minimo inderogabile dei rapporti individuali"*.

Stabilire che i CCNL *dovranno* prevedere clausole e/o procedure di raffreddamento per garantire l'esigibilità degli impegni assunti o prevenire i conflitti (e quindi sostanzialmente l'impegno a non promuovere scioperi) rischia di precludere la possibilità – comune in qualunque situazione contrattuale – che una delle due parti avanzi, con legittime pressioni, richieste di modifica di quanto stipulato.

Supponiamo che un accordo aziendale, sottoscritto dalla maggioranza delle RSU, preveda dei pesanti sacrifici per i lavoratori (ad esempio in materia di orari o di turni) che col tempo si rivelino eccessivi e che il datore di lavoro non sia disposto a rinegoziare. Che strumenti avrebbero i lavoratori, le RSU o le OO.SS. territoriali per indurre il datore a farlo? L'attuazione di qualunque ordinaria forma di lotta, a partire dallo sciopero, sarebbe considerata inadempimento del sistema di regole confederali e quindi sottoposta a sanzioni. Si è quindi "criminalizzata" l'unica vera forma di pressione in possesso della parte "debole" del contratto di lavoro.

Nell'ottica tipica dello scambio, il "prezzo da pagare" per ottenere una disciplina sulla misurazione della rappresentatività delle OO.SS. e sull'adozione del principio maggioritario per la stipulazione dei CCNL, si è realizzato in una "ferrea" disciplina sull'esigibilità dei contratti e sull'obbligo di pace sindacale.

Ma che cosa avviene in caso di sua violazione? Al riguardo, colpisce l'indeterminatezza delle sanzioni rimesse integralmente alla contrattazione di categoria, nonché l'affermazione per cui le sanzioni oltre a poter avere «*effetti pecuniari*» o consistere nella «*temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale*» potranno comportare la perdita di «*ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa*».

Tale ultima inquietante previsione potrebbe, forse, persino comportare la preclusione a partecipare alla determinazione della piattaforma o a far parte della delegazione trattante?

Il T.U. 2014 si preoccupa di affermare e confermare il principio già stabilito dal P.I. e dall'A.I. secondo cui i destinatari delle sanzioni sarebbero esclusivamente gli organismi collettivi e non il singolo lavoratore, avendo le parti recepito il principio cardine dell'ordinamento sindacale secondo cui lo sciopero è un diritto individuale suscettibile di esercizio collettivo.

L'accordo però contiene dei riferimenti che appaiono in contraddizione: a tale proposito la precisazione, contenuta solo nel T.U. 2014 con riferimento ai CCNL, 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 alle parti firmatarie della presente intesa"*

Lo stesso riferimento all'esigibilità nei confronti di *tutto il personale in forza* (non riscontrabile nell'A.I. del 2013) è previsto per la contrattazione aziendale.

Queste disposizioni coinvolgono, con tutta evidenza, l'esercizio del diritto di sciopero, che come noto ha rilevanza costituzionale, pur non essendo esclusa la possibilità di sue limitazione da parte delle leggi dello stato.

È quanto notoriamente avvenuto nel settore dei servizi pubblici, in cui nel necessario bilanciamento di tale diritto con altri di non minore valenza costituzionale (diritto alla salute, alla libertà di spostamento, eccetera) sono state fissate delle *regole* la cui violazione può comportare sanzioni nei confronti delle OO.SS. da parte della Commissione di Garanzia.

Ma le regole, in questo ultimo caso, sono note, e le conseguenze, quindi, prevedibili: la O.S. che proclama uno sciopero senza rispettare i termini di preavviso o i presidi minimi essenziali è consapevole di poter essere, privata, ad esempio, dei permessi o contributi sindacali per alcuni mesi e/ o di essere esclusa dal tavolo delle trattative.

Al contrario il sistema costruito sui Collegi arbitrali confederali non dà, allo stato, alcuna certezza di gestione del conflitto secondo regole e sanzioni eque e predeterminate.

#### LE DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO. I COLLEGI ARBITRALI E LA COMMISSIONE PERMANENTE.

Ho già evidenziato come il "sistema chiuso" risultante come prodotto finale dei tre accordi interconfederali comporta forti criticità sia nei rapporti tra categorie e confederazioni sia per gli strumenti individuati per censurare i *"comportamenti non conformi agli accordi"*.

Gli organismi individuati per la composizione del conflitto sono due:

1. il Collegio di conciliazione ed arbitrato (la cui costituzione le organizzazioni di categoria "sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni") e che è istituito in via transitoria e in attesa (e in assenza?) della definizione dell'apparato sanzionatorio da parte dei singoli CCNL;
2. la Commissione Interconfederale Permanente che, come dice la parola stessa, permane e può, tra l'altro, "garantire l'esigibilità" tramite prescrizioni, diffide o applicazione di vere e proprie sanzioni, tramite lodo arbitrale.

Entrambi sembrano effettivamente organismi non in grado di rassicurare le categorie, da un lato per la loro composizione e dall'altro per i poteri loro conferiti.

Sulla composizione c'è poco da dire: con tre membri designati da Confindustria e tre dalle organizzazioni sindacali confederate interessate (Collegio arbitrale) ovvero dalle tre organizzazioni più rappresentative (Commissione), nell'ipotesi in cui le categorie della CGIL si dovessero trovare di fronte posizioni concordanti tra la controparte e le categorie di CISL e UIL, non mi sembra vi sia una garanzia di piena "terzietà" dell'organo giudicante (nonostante, per quanto riguarda la Commissione interconfederale permanente, i tre esperti in materia di diritto del lavoro, che saranno comunque certamente selezionati in considerazione del loro orientamento "politico-sindacale").

Sui poteri conferiti, da nessuna parte viene precisata la natura del procedimento arbitrale, che dovrà pertanto ritenersi *irrituale*; mentre, rispetto al suo giudizio, non viene chiarito se sia vincolato a disposizioni di legge o secondo equità.

\* \*

Alla luce di quanto esposto, occorre dire che il T.U. 2014 presenta luci e ombre che impongono un franco e serio approfondimento tecnico, nel timore che il "sistema chiuso" rischi di indurre le organizzazioni di categoria che non si sentono adeguatamente da esso tutelate a ricercare "vie di fuga" che le portino fuori dal sistema, a fianco di quegli organismi sindacali estranei alle confederazioni (penso ai COBAS, all'USB o ad altri sindacati, magari corporativi) che mantengono la loro libertà di azione e non corrono il pericolo di essere sanzionate dalla "giustizia privata" del Collegio arbitrale.

Bologna, 5 febbraio 2014