

LA NUOVA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DOPO L'ACCORDO INTECONFEDERALE DEL 28 GIUGNO

dott. Antonio Carlo Scacco
(dirett.respo. di TWOIC e commissario nella commissione di certificazione dei cdl di Roma)

Lo scorso 28 giugno è stato firmato un importante Accordo interconfederale che introduce rilevanti novità nel panorama delle relazioni industriali italiane ma che non sembra essere esente, al contempo, da critiche e rilievi. Salutato come una “importante fase nuova” (Camusso) o “un segnale” a fronte delle difficoltà del paese (Marcegaglia), ma anche “un cedimento o un arretramento della Cgil” (Landini), la lettura complessiva dell’Accordo non può essere disgiunta dalle recenti vicende legate alla stipula degli accordi cd. “derogatori” o “separati” sottoscritti dalla Fiat e duramente contestati dalla Fiom (l’ala “dura” della Cgil).

L’esigenza (di Confindustria) era quella da un lato di evitare la “secessione” della più importante industria italiana che rimane pur sempre la maggior contribuente di Federmeccanica (un rischio che, come vedremo, non pare del tutto scongiurato), dall’altro (della Cgil) di ricondurre alla ragione una variabile ormai “radicalizzata” e fuori controllo (la Fiom). Sostanziale accelerazione di un processo storico che vede ormai la contrattazione aziendale assurgere ad una nuova ed insperata dignità nel panorama delle relazioni industriali, in una sorta di nuova “democrazia industriale” o “company bargaining”¹. Ed infatti la “nuova” contrattazione aziendale, assieme alle nuove regole della rappresentatività sindacale, rappresenta – senza dubbio – il punto qualificante dell’Accordo². La ragione reale del processo, sul quale si innestano le sovrastrutture giuslavoristiche, sta nella incipiente delocalizzazione e destrutturazione dei fattori produttivi nonché nella “globalizzazione” (per usare un termine abusato ma di moda) dei mercati. Ciò che funzionava in una economia chiusa a garanzia di condizioni di lavoro uniformi (il contratto collettivo nazionale), non funziona più (o non funziona altrettanto bene) in una economia

¹ Sotto il profilo politico si vedano le indicazioni contenute nel pamphlet “Liberare il lavoro - Lavorare, guadagnare, crescere in una società attiva” di Maurizio Sacconi (attuale Ministro del lavoro), laddove si parla di spostare il baricentro delle relazioni industriali “nell’azienda e nel territorio”; sotto il profilo giurisprudenziale la vecchia teoria del “mandato discendente” secondo la quale i contratti aziendali non potevano modificare in pejus la contrattazione nazionale, ha ormai ceduto il passo alla pari dignità dei contratti di diverso livello espressione di autonomia collettiva in quanto espressione dell’autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali. Ne segue che la contrattazione aziendale può derogare in pejus (ed in meljus) alla contrattazione nazionale (non si applica l’articolo 2077 c.c. che riguarda esclusivamente i rapporti tra contrattazione collettiva e contratto individuale).

² E’ sufficiente leggere la premessa: “fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l’obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l’effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d’intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori”.

sostanzialmente aperta, dove ciascuna azienda ha necessità di adottare specifiche forme di organizzazione industriale per competere sui mercati internazionali³.

Indubbiamente la tematica dell'affrancamento dalla centralità del contratto collettivo nazionale è stata da ultimo riproposta con forza, sino ad eleggerla a dignità di evento mediatico, dalla strada intrapresa dalla Fiat con la creazione di nuove imprese (le newco) che, non essendo vincolate agli impegni contrattuali assunti dalle precedenti, hanno stipulato un nuovo contratto aziendale cd. di "primo livello". La strada alternativa, la disdetta del contratto collettivo (quello del 2008 e quello, separato, del 2009) avrebbe comunque vincolato la Fiat fino alla fine del corrente anno. Con qualche rischio in più: la possibilità che la costituzione delle newco, nonostante le enunciazioni contrattuali, rientri nella fattispecie di cui all'articolo 2112 c.c. (trasferimento aziendale), con tutte le conseguenze connesse. La Fiat rappresenta certamente, per le dimensioni ed il numero dei lavoratori coinvolti, il caso più eclatante; ma numerosi sono le aziende, soprattutto nelle zone più industrializzate del paese, che stanno intraprendendo strade simili al punto che si comincia già a parlare di una vera e propria "fuga" dal contratto collettivo nazionale.

La nuova contrattazione aziendale

Recitano il punto 2 e 3 dell'Accordo: *"2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale; 3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;"*.

Tra la tesi di un alleggerimento del contratto collettivo nazionale a favore dell'aziendale, e la tesi della introduzione di un potere di "deroga" (dicotomia sulla quale si consumerà la rottura con l'Accordo dell'aprile 2009⁴), l'Accordo attuale riconferma la strada della deroga.

Con qualche – rilevante – novità . Intanto il contratto aziendale si muove sempre nell'alveo dei "demandi" (ossia le materie delegate) della contrattazione nazionale ma, prima importante novità, viene meno il principio del "ne bis in idem" in base al quale il contratto aziendale non poteva disciplinare materie già oggetto di regolamentazione da parte della contrattazione nazionale⁵.

Inoltre, seconda rilevante novità, "i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici

³ Sul punto v. G.Tria . "Sfide globali, contratti aziendali", in www.cuore&critica.it

⁴ Carinci, "Accordo interconfederale 28 giugno 2011: armistizio o pace?" in <http://www.lex.unict.it/eurolabor>

⁵ Punto 3.2 : "La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem"."

contesti produttivi.” Non c’è più il richiamo, presente nell’Accordo del 2009, “all’andamento del mercato del lavoro, ai livelli di competenze e professionalità disponibili, al tasso di produttività, al tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, alla necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti ec.”: si parla, molto più sinteticamente, di “ esigenze degli specifici contesti produttivi.”. Il vestito della contrattazione aziendale, pertanto, viene cucito sulle specifiche esigenze aziendali (come è giusto che sia) e non su parametri “oggettivi” (e generici) di difficile valutazione e percezione.

Terza novità, forse la più rilevante, è la efficacia del contratto aziendale.

Recita il punto 4 dell’Accordo che *“i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all’interno dell’azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;”*. Il successivo punto 5, assai più articolato: *“in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se 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 nell’anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall’azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell’impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L’intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;”*.

Una notazione: si ripropone la non sopita questione della dualità rsu – rsa. Il protocollo del ’93 aveva previsto la progressiva sparizione delle rsa⁶ che tuttavia, sono tuttora ben vive e vegete (ed anzi in alcuni settori, quale quello del credito, rappresentano la regola). Anzi l’Accordo pare assegnare alle rsa un rilevanza addirittura maggiore laddove prevede la applicabilità della procedura di cui al punto 5 anche al solo verificarsi della (semplice) esistenza della rsa (quindi anche se, contestualmente, esiste la rsu). E’ interessante notare che la UIL nella lettera del 13 giugno 2011 ha disdettato il Protocollo del’93⁷. Dopo la disdetta⁸, quindi, il Protocollo del luglio

⁶ Anche l’Accordo del 2008 prevedeva una “generalizzazione” delle rsu

⁷ Vedi <http://www.uil.it/stampa/stampa721.htm>

⁸ Secondo F. Scarpelli “Una nuova pagina nel sistema delle relazioni industriali: l’accordo sulle regole della rappresentatività e della contrattazione” , la disdetta, a seguito della firma dell’Accordo, è “implicitamente” revocata. A noi non sembra che una disdetta formalizzata (anche

'93 non esisterà più a partire dal 13 ottobre 2011⁹ e con esso verrà meno la possibilità di costituire rsu¹⁰. Sul punto, peraltro, l'Accordo attuale dispone con un laconico "Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.": non ci sono termini temporali di attuazione né alcuna indicazione sulle regole da adottare. E, inoltre, il punto 4 dell'Accordo dice espressamente che la efficacia degli accordi aziendali è subordinata alla approvazione dei componenti delle rsu elette "secondo le regole interconfederali vigenti" (quindi solo quelle già elette essendo le future di origine "categoriale" e non "interconfederale"). Quindi, a meno di ulteriori Accordi di regolamentazione o novità che interverranno in futuro, il ruolo delle rsu, lungi dall'essere valorizzato¹¹, è destinato irrimediabilmente e progressivamente a scemare e, con esso, il paradigma elettivo di una rappresentatività dal basso (le rsu) a favore di una designazione dall'alto (le rsa).

Per le rsu, quindi, la maggioranza è data dalla maggioranza dei componenti; per le rsa si procede (annualmente) a misurare la rappresentatività di ciascuna sigla, attraverso la conta delle deleghe. Eguale è la durata degli organismi (triennale) per garantire "analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro". Considerata altresì la natura non elettiva delle rsa, le parti hanno stabilito che gli accordi approvati a maggioranza di queste devono essere sottoposti al voto dei lavoratori (l'unico caso previsto di democrazia diretta) promosso dalle rsa a seguito di una richiesta, avanzata entro 10 giorni dalla conclusione dell'accordo, da almeno un'organizzazione sindacale firmataria dell'Accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è previsto un quorum del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, mentre per respingere l'intesa occorre che si esprima la maggioranza semplice dei votanti.

a mezzo stampa) a tutte alla Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro ed alle parti sociali possa essere revocata "implicitamente".

⁹ Può essere interessante riportare il giudizio del ministro Sacconi sul valore dell'Accordo del luglio '93 (in www.adnkronos.it): " D'altronde l'accordo del '93, a mio avviso, nasce morto", dice ricordando come già nel '97 la stessa Commissione Giugni lo considerasse esaurito e "largamente svuotato". Una scelta "condivisa" anche se comunque l'ultima parola, spiega ancora, "spetta alle parti sociali". Ma l'accordo, ribadisce, "ha generato bassi salari, bassa produttività e un alto costo del lavoro per unità di prodotto. Non ne ha beccata una"

¹⁰ L'accordo quadro (endosindacale) per la costituzione delle rsu è del 1 marzo del 1991 ma solo con il Protocollo del luglio '93 si arriva alla formalizzazione della necessità di una generalizzazione delle nuove rappresentanze oltre il settore industriale (da cui il fenomeno era nato). Ad esempio le procedure per la costituzione delle rsu nel settore industria sono contenute nell'Accordo del dicembre 93 il quale ultimo , però, all'articolo 1 dice chiaramente che "Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993." . L'Accordo interconfederale per il settore commercio è del 27 luglio 1994, quello per le cooperative del 13 settembre dello stesso anno ec.

¹¹ La valorizzazione del ruolo del rsu nell'Accordo è sostenuta, ad esempio, in "Un accordo insperato" di G. Cazzola, in www.cuore&critica.it

Sul piano dell'efficacia, altra novità rilevante, l'Accordo dispone che *"i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati"* con le procedure di cui ai punti 4 e 5.

La problematica dell'efficacia dell'accordo collettivo (anche aziendale) è risalente: già nel Protocollo del '93, per limitarsi agli ultimi decenni, si era espresso l'auspicio per un intervento legislativo volto ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali ed il Governo, a sua volta, si era impegnato ad emanare un apposito provvedimento legislativo per garantirne l'efficacia in determinati settori necessitanti di una normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende. Auspici rimasti, come noto, lettera morta (anche per gli evidenti problemi di compatibilità con l'articolo 39 della Costituzione¹²).

L'orientamento prevalente in giurisprudenza è quello di affermare l'efficacia limitata di un accordo aziendale sottoscritto da alcuni soltanto dei soggetti rappresentativi presenti in azienda, ovvero solo a chi l'ha concluso; tuttavia l'affermazione e la condivisione di un innovativo principio "maggioritario" potrebbe essere considerato (magari da un nuovo indirizzo giurisprudenziale) vincolante per tutti i lavoratori¹³.

Problema connesso è quello relativo alla applicabilità di tale Accordo alle note vicende che hanno interessato la Fiat. All'indomani della sua approvazione l'amministratore delegato di Fiat, Marchionne, ha indirizzato una cortese, ma ferma, lettera alla Presidente degli industriali, Emma Marcegaglia, affermando che l'accordo raggiunto sui contratti è "sicuramente un risultato di grande rilievo". Ma non basta: in assenza di "ulteriori passi che ci consentono di acquisire quelle garanzie di esigibilità necessarie per la gestione degli accordi raggiunti per Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco", Fiat e Fiat Industrial "saranno costrette a uscire" da Confindustria "con decorrenza dal primo gennaio 2012". Le preoccupazioni di Marchionne non sono soltanto dettate dalla mancata retroattività¹⁴ dell'Accordo ma anche dalla mancanza di garanzie di "esigibilità necessarie per la gestione degli accordi". Il che, tradotto in parole più comprensibili, significa che, sussistendo gli attuali limiti alla efficacia soggettiva degli accordi aziendali, applicabili solo ai sindacati aderenti alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo, con particolare riguardo alle cd. clausole di tregua, nulla può vietare che ad uno sciopero indetto, ad es., dai Cobas, possano aderire tutti i lavoratori¹⁵. La soluzione non potrebbe che essere una norma di legge ad hoc¹⁶: il Governo ha già

¹² Sul punto v. Carinci, cit.

¹³ Carinci, cit. : " Ma non è affatto da escludere che, domani, una dottrina, ma soprattutto una giurisprudenza, tentata dal "premiare" una autonomia collettiva rivelatasi matura, possa farla propria, dotandola di quella efficacia di cui è attualmente sprovvista."

¹⁴ Secondo il Ministro Sacconi "l'intesa pur non avendo una efficacia retroattiva produce una oggettiva e sostanziale sanatoria politico-sindacale dei contratti di Pomigliano e Mirafiori che domani mattina, con le nuove regole, sarebbero comunque possibili"

¹⁵ Sul punto vedi P. Ichino, "Quel passo in più che vorrebbe la Fiat" in www.pietroichino.it

¹⁶ "Senza una base legislativa, a nostro avviso, la previsione di efficacia generale del contratto aziendale, si riduce ad un mero effetto obbligatorio che riguarda solo le parti contraenti". P.Alleva,

dato la disponibilità in proposito ma solo a fronte di una precisa richiesta delle parti formalizzata in un avviso comune. Una soluzione peraltro che assai difficilmente potrebbe essere adottata prima della fine del corrente anno, considerata anche la resistenza delle principali organizzazioni sindacali¹⁷.

Altra importante novità è contenuta nel punto 7 dell'Accordo dedicato alla cd. contrattazione aziendale "in deroga": *"i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro."* Questa la disciplina a regime. Quella transitoria è invece la seguente: *"Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo"*¹⁸. Si noti la previsione indubbiamente più generica della disciplina a regime: i contratti aziendali possono sostanzialmente derogare, in pejus ed in meljus, a tutte le regolamentazioni contenute nella disciplina nazionale, anche soltanto in via sperimentale e temporanea e avuto riguardo alle esigenze dei singoli contesti produttivi (qualunque esse siano). La disciplina transitoria regola solo casistiche concernenti situazioni di crisi o investimenti significativi ed è limitata solo alla modifica/deroga degli istituti che concernono la prestazione lavorativa, l'orario di lavoro e l'organizzazione del lavoro. Un altro punto che vale la pena sottolineare, che sembra evidenziare il carattere restrittivo della disciplina temporanea, è la circostanza che *"le rappresentanze sindacali operanti in azienda"* firmano i contratti aziendali *"d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale"*: tale intesa, dunque, pare necessaria *"senza che venga prevista alcuna entrata in funzione del principio di maggioranza, sì da richiedersi alla fin fine l'unanimità"*¹⁹.

"Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011" in <http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico>

¹⁷ V. Corriere della sera del 2 luglio 2011: alla legge "È contraria la Cgil (Susanna Camusso: «Non ne vedo la ratio»). Per la Cisl «non serve». Per la Uil, però, non sarebbe un problema."

¹⁸ "Si potrebbe pensare, con un po' di ironia, che almeno all'apparenza il guinzaglio è stato allungato ma che il cane è ancora alla catena e tuttavia sarebbe davvero imprudente sottovalutare la possibile capacità dirompente della competenza così riconosciuta alla contrattazione aziendale": v. di P. Alleva, cit.

¹⁹ Carinci, cit.

Come tutte le opportunità anche questa, tuttavia, presenta dei rischi. Poche e tante che siano le materie sulle quali si eserciterà la contrattazione aziendale “i limiti” e “le procedure” dovranno sempre essere previste dalla contrattazione nazionale. Il rischio è (in un futuro a medio-lungo termine visto che parliamo della disciplina a regime) che quest’ultima possa in futuro, omettendo o negando la regolamentazione, addirittura azzerare la contrattazione aziendale²⁰. E’ pur vero, tuttavia, che il punto 2 dell’Accordo assegna alla stessa legge la possibilità di definire le materie nelle quali si esercita la contrattazione aziendale: in caso di inerzia della contrattazione nazionale il legislatore potrà, sia pure eccezionalmente, intervenire.

Ultima notazione. Sul fronte retributivo l’Accordo dell’aprile 2009, al punto 4, prevedeva un “elemento di garanzia retributiva” per i dipendenti di aziende “prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria». Tale elemento era stata previsto dai sottoscrittori in considerazione della scarsa estensione della contrattazione decentrata, a mò di rete di garanzia a favore dei lavoratori dipendenti non coperti dalla contrattazione di secondo livello. Con effetti, paradossalmente, contraddittori : la previsione dell’assorbimento, da parte dell’elemento di garanzia retributiva, di quei trattamenti che i lavoratori individualmente percepiscono sotto forma di erogazioni concesse dall’impresa lo rende, in definitiva, un elemento alternativo alle componenti della contrattazione aziendale, scoraggiando quest’ultima a favore della contrattazione individuale²¹. Nell’Accordo non vi è alcun cenno alla garanzia retributiva.

Un esempio di contrattazione realmente flessibile: il caso spagnolo.

Lo scorso 10 giugno il governo spagnolo ha approvato un decreto reale²² contenenti misure urgenti per la riforma della contrattazione collettiva (già approvato il 22 di giugno dal *Congreso de los Diputados*). Con la riforma, il contratto stipulato dalla impresa avrà la priorità sul contratto provinciale di settore, per il quale si prevede, anzi, una progressiva funzione residuale come effetto indiretto della riforma²³. Le materie che potranno essere negoziate a livello aziendale sono, tra le altre, la retribuzione base, l’orario di lavoro incluso il lavoro a turni, l’organizzazione del lavoro, gli straordinari, le procedure di assunzione ec. Le aziende potranno derogare alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi (*la clausula de descuelgue salarial*) in caso di crisi dell’impresa e comunque per un periodo non superiore a 3 anni. E’ riconosciuto il potere di contrattazione ai gruppi di imprese (*grupos de empresa o de empresas vinculadas organizativamente*): per esempio una società madre e le sue controllate potranno stipulare un unico accordo per tutte le società del gruppo.

All’interno di un processo storico che, come si è visto, propende verso la valorizzazione di una “company bargaining” e nelle more di una (auspicata) regolamentazione legislativa di taluni ambiti della contrattazione aziendale, alcune soluzioni adottate in ambito spagnolo, particolarmente

²⁰ E’ un rischio paventato da P.Ichino, cit.

²¹ Sugli aspetti economici dell’elemento di garanzia retributiva v. “La riforma della contrattazione: redistribuzione perversa o produzione di reddito?” di Nicola Acocella e Riccardo Leoni

²² Real Decreto ley 7/2011 (BOE 11-06-2011)

²³ V. “La Reforma de la Negociacion Colectiva” di Ricardo Moron Prieto

quelle che esaltano la flessibilità della contrattazione, potrebbero essere opportunamente mutate, con tutte le cautee del caso, nel nostro ordinamento lavoristico.