

il NUOVO DIRITTO del LAVORO

diretto da **Luigi Fiorillo** e **Adalberto Perulli**

Adalberto Perulli - Michele Zuin

Le relazioni industriali nella crisi, tra conflitto e contrattazione

Il caso “Casinò di Venezia”



G. Giappichelli Editore

il NUOVO DIRITTO del LAVORO

diretto da Luigi Fiorillo e Adalberto Perulli

23

I volumi pubblicati nella presente Collana sono stati oggetto di procedura di doppio referaggio cieco (*double blind peer review*), secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Comitato per la valutazione scientifica:

Edoardo Ales, Emilio Balletti, Marzia Barbera, Marco Barbieri, Francesco Basenghi, Maria Teresa Carinci, Bruno Caruso, Raffaele De Luca Tamajo, Riccardo Del Punta, Marco Esposito, Giorgio Fontana, Donata Gottardi, Pietro Lambertucci, Vito Leccese, Fiorella Lunardon, Antoine Lyon-Caen, Mariella Magnani, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Roberto Pessi, Carlo Pisani, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Simonetta Renga, Roberto Romei, Franco Scarpelli, Valerio Speciale, Paolo Tosi, Tiziano Treu, Patrizia Tullini, Fernando Valdes Dal Re, Antonio Vallebona, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Adalberto Perulli - Michele Zuin

Le relazioni industriali nella crisi, tra conflitto e contrattazione

Il caso “Casinò di Venezia”



G. Giappichelli Editore – Torino

© Copyright 2026 – G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-7524-662-4

ISBN/EAN 979-12-211-6873-0 (ebook - pdf)

ISBN/EAN 979-12-211-6874-7 (ebook - epub)

I volumi pubblicati nella presente Collana sono stati oggetto di procedura di doppio referaggio cieco (double blind peer review), secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Indice

	<i>pag.</i>
Introduzione	1
Capitolo I	
Il contesto economico della Società e le relazioni industriali	
1. Il Casinò di Venezia e le sue criticità economico-finanziarie in un contesto di crisi di settore	11
2. Lo stato delle relazioni industriali: un CAL vecchio di vent'anni	24
3. Il progetto del Comune di Venezia: rilanciare la Casa da gioco e rinnovare le relazioni industriali	29
Capitolo II	
Le trattative sindacali, il recesso dal CAL e l'adozione di un Regolamento aziendale unilaterale	
1. L'apertura del tavolo negoziale, la piattaforma e le sue vicende applicative	33
2. La rottura delle trattative, la disdetta del CAL e l'adozione di un Regolamento unilaterale	41
Capitolo III	
La vicenda giudiziaria. Il ricorso per comportamento antisindacale e i ricorsi individuali dei lavoratori.	
Le sentenze a favore del Casinò	
1. Sull'asserita condotta antisindacale per il recesso dal CAL e l'adozione del Regolamento unilaterale	45

	<i>pag.</i>
2. L'opposizione ex art. 28 St. lav. avverso il decreto n. 4606/2018 e il rigetto dell'opposizione	52
3. I ricorsi individuali	53
4. L'esito del contenzioso e le relazioni industriali	57
 Capitolo IV Il nuovo CAL e il risanamento aziendale	
1. La ripresa delle trattative	63
2. I punti qualificanti del confronto	66
3. Il nuovo CAL e l'equilibrio economico-finanziario	67
4. Il nuovo CAL e il nuovo sistema premiale	71
5. Un nuovo clima nelle relazioni industriali e l'accordo per il rinnovo	73
6. Il risanamento della Casa da Gioco in numeri	74
 Osservazioni conclusive	77
 Ringraziamenti e dedica	81

Introduzione

Le relazioni industriali sono un campo di indagine scientifica in cui convergono discipline diverse, dal diritto del lavoro alla sociologia, dalla psicologia sociale all'economia del lavoro. Questo caleidoscopio interdisciplinare nello studio delle relazioni industriali è necessario perché attraverso questo fenomeno lo studioso si confronta con un "sistema" di regolazione sociale dei rapporti collettivi e individuali di lavoro, con la disciplina giuridica del diritto sindacale, con le dinamiche economiche ed istituzionali del mercato del lavoro, con i profili organizzativi e psicologici delle relazioni di lavoro: tutti questi aspetti convivono in una dimensione complessa, irriducibile ad un solo punto di osservazione. Le varie discipline giuridiche, sociologiche, aziendalistiche, tutte riconducibili alle "scienze sociali", sono necessarie alla comprensione delle relazioni industriali, ma, al fine di poter delimitare un campo di indagine così complesso, nessuna può dirsi dominante rispetto alle altre¹.

L'oggetto di studio delle relazioni industriali non è solo rappresentato dal rapporto di lavoro e dalla relativa regolazione nei suoi molteplici aspetti (economici, normativi e materiali), ma è anche costituito dal complesso delle istituzioni, dei metodi, dei processi, delle pratiche e dei conseguenti esiti connessi a questa regolazione e a questa gestione. L'espressione "relazioni industriali" significa quindi l'insieme delle relazioni e prassi tra l'imprenditore e i rappresentanti dei lavoratori, così come tra le associazioni formate dagli uni e dagli altri, che si attuano con i "mezzi" della contrattazione collettiva, dell'arbitrato e della lotta

¹ Cfr. L. BORDOGNA, R. PEDERSINI, *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, il Mulino, Bologna, 2019.

sindacale, di cui le parti dispongono e che impiegano nei loro rapporti negoziali e nei loro conflitti.

Nonostante le autorevoli critiche espresse da Georges Friedmann circa l'uso del termine relazioni industriali per definire un campo più ampio di quello "industriale", perché relativo anche a settori diversi dell'economia, o dell'amministrazione², le *Industrial Relations* "inventate" da Sidney e Beatrice Webb nel Regno Unito e in ambito accademico, in particolare tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, costituiscono a tutt'oggi il campo di ricerca e di osservazione delle relazioni di lavoro.

La migliore dottrina sociologica e giuridica insegna che con il termine "relazioni industriali" viene indicato il complesso di rapporti che si instaurano tra i protagonisti (i datori di lavoro, i prestatori di lavoro organizzati e gli organi pubblici) del conflitto industriale operanti in un determinato contesto storico, economico e politico. Da questo punto di vista, è possibile studiare l'evoluzione dei rapporti collettivi di lavoro dal momento in cui nasce il sistema capitalistico sino ai nostri giorni. A tale riguardo, gli studiosi indicano, come elementi costitutivi di un sistema di relazioni industriali le condizioni esterne, gli attori, i metodi, e i luoghi³.

In una famosa "voce" per un'Enciclopedia, si è chiarito che le relazioni sono rapporti dotati di un minimo di continuità, onde, nel caso delle relazioni *industriali*, si tratta di un'attività di produzione non occasionale, più o meno sistematica e più o meno stabile, di norme formalizzate attinenti l'impiego del lavoro subordinato e le connesse controversie, negoziate o comunque individuate da soggetti collettivi più o meno organizzati, tra i quali i sindacati dei prestatori di lavoro, le associazioni imprenditoriali e le singole imprese⁴.

² Cfr. G. FRIEDMANN, *L'oggetto della sociologia del lavoro*, in G. FRIEDMANN, P. NAVILLE, *Trattato di Sociologia del lavoro*, vol. I, Edizioni di Comunità, Milano, 1971, p. 30.

³ T. TREU, E. PISANI, B. VENEZIANI, *Glossario commentato di relazioni industriali*, vol. II, *Il sistema italiano*, FrancoAngeli, Milano, 1987.

⁴ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni industriali* (voce per un'enciclopedia), *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 31, 1986, p. 476.

La principale “fonte”, o metodo, della produzione del sistema di relazioni industriali è la contrattazione collettiva, ossia lo strumento tipico di regolazione del rapporto di lavoro, e quindi fonte sostanziale del diritto del lavoro⁵. La contrattazione collettiva si svolge a più livelli (interconfederale, nazionale di categoria, aziendale) e il suo prodotto principale è il contratto collettivo di lavoro, suddiviso in una parte obbligatoria, che disciplina diritti e obblighi delle parti collettive, e in una normativa, relativa ai diritti e agli obblighi nel rapporto individuale di lavoro. La sua funzione storica e istituzionale è tutt’ora al centro degli studi delle relazioni industriali e del diritto del lavoro, e nonostante l’incerta evoluzione che caratterizza la sua dinamica, il contratto collettivo, espressione dell’autonomia privata, è da ritenersi lo strumento fondamentale nel governo del mercato del lavoro e nelle dinamiche interne all’impresa.

In questo studio le relazioni industriali saranno affrontate attraverso il racconto di un caso esemplare: non, come spesso accade nelle analisi delle relazioni industriali mature, un caso dimostrativo di una regolarità strutturata attorno a regole certe, che pianificano la calcolabilità dei comportamenti e assorbono i rischi, ma un “caso critico”.

Cosa intendiamo con il termine *caso critico*? Come in politica il caso critico è una situazione tale da mettere in discussione un assetto consolidato (costituzionale, ad esempio), anche nelle relazioni industriali accadono “casi critici” che aprono a soluzioni inedite, potenzialmente disruptive per la tenuta del “sistema”: si pensi al caso Fiat, che si riferisce in particolare al periodo 2010-2012, quando, con gli accordi di Pomigliano e Mirafiori, la Società automobilistica guidata da Sergio Marchionne ha affrontato alcuni snodi fondamentali in materia di produttività aziendale, realizzando, di fatto, una rivoluzione nel sistema di relazioni collettive. Considerato un caso estremamente critico e di svolta nella storia delle relazioni industriali italiane, il caso Fiat ha segnato una

⁵ Sulla contrattazione collettiva si veda, per tutti, l’opera ancora attuale di L. MARIUCCI, *La contrattazione collettiva*, il Mulino, Bologna, 1985; più di recente, con un taglio pratico, F. ROTONDI, A. TURSI, *Contrattazione collettiva. Profili giuridici, strumenti operativi, casi aziendali*, Ipsoa – Guide operative, Wolters Kluwer, Milano, 2025.

rottura epocale con il modello contrattuale precedente, provocando uno “shock” nel diritto del lavoro e nel sistema sindacale ⁶.

I casi critici si strutturano attorno ad eventi che hanno una loro peculiarità all’interno del quadro ordinario, dello sviluppo “regolare” dei rapporti sindacali. Per riprendere categorie della scienza politica e giuridica, un caso critico è un evento che si discosta dalla normale dinamica sindacale e collettiva; non è solo un fatto normativo, ma una situazione vitale, non è solo un evento da gestire con atti giuridici ma un evento esistenziale, un evento anomalo per il quale non sono richieste risorse attingibili nella normalità ⁷.

Ma in questa situazione per certi versi eccezionale, operano, nondimeno, principi normativi e regole giuridiche che orientano l’azione degli attori. E se il caso critico non si risolve nell’ambito dell’autonomia delle parti, si può sempre ricorrere alla risorsa del sistema legale, rappresentata dall’intervento del Giudice. Nel caso critico si può comunque pianificare il ritorno alla normalità, attraverso un percorso negoziale che riporta le relazioni industriali in uno stato di regolarità e di relativa pace sociale. Spesso il ritorno allo stato di quiete richiede azioni e scelte al limite della sostenibilità sistemica, da entrambi i lati del conflitto: sciopero e forme di lotta sindacale da un lato, azioni unilaterali da parte dell’azienda, dall’altro.

Il conflitto, nel caso di crisi, è esemplificato nella letteratura sociologica e politica con la guerra civile o con la guerra *tout court*. *Mutatis mutandis*, nelle relazioni industriali un “caso di crisi” porta all’utilizzo di risorse che il sistema prevede, come lo sciopero, ma con una rottura rispetto alla “normalità” del conflitto collettivo. Lo stesso vale per la parte aziendale, che può mettere in atto azioni non concertate, bensì unilaterali, attraverso mezzi inediti e inconsueti: nel nostro caso, la disdetta e il recesso da parte datoriale del contratto collettivo aziendale (l’unico contratto applicato in azienda, in assenza di un CCNL di settore)

⁶ Tra i tanti interventi si veda L. ZOPPOLI, *Il “caso Fiat” e il sistema di relazioni industriali: introduzione ad un serio dibattito politico*, in *Economia & Lavoro*, 2, 2011; A. PERULLI, *Le “Cas Fiat”*, in *Revue de Droit du Travail*, 11, 2011, p. 658 ss.

⁷ Cfr. G.E. RUSCONI, *Scambio, minaccia, decisione. Elementi di sociologia politica*, il Mulino, Bologna, 1984.

e l'adozione da parte della Società di un Regolamento unilaterale che disciplinava i rapporti di lavoro in attesa del superamento della situazione eccezionale.

È evidente che il recesso dal contratto collettivo abbia rappresentato, in questa vicenda, un vero e proprio evento traumatico, mai fino ad allora sperimentato nelle relazioni industriali presso il Casinò di Venezia. Il recesso dal contratto collettivo aziendale è sempre, in generale, considerato un evento estremamente destabilizzante per le relazioni industriali. Il recesso dal contratto aziendale rappresenta, infatti, la rottura di un patto consensuale raggiunto tra azienda e sindacati, portando alla cessazione dell'efficacia di norme che solitamente migliorano le condizioni previste dal CCNL nazionale, ma che, in questo caso, sono sommarie e importanti data l'assenza di un contratto di livello superiore. Di conseguenza, il recesso dal CAL è di fatto equivoale ad una disdetta da un CCNL. Ancor più destabilizzante è stata l'adozione da parte dell'azienda di un Regolamento unilaterale, che ha fatto le veci del contratto collettivo e la cui legittimità è stata fortemente contestata dalle OO.SS. Da qui l'inevitabile esplosione del conflitto sindacale.

Sappiamo che, in linea di principio, il conflitto non appartiene alla patologia del sistema di relazioni industriali; se così fosse, non si comprenderebbe perché la Costituzione italiana ha previsto lo sciopero qualificandolo come un diritto fondamentale, che si svolge nell'ambito delle leggi che lo disciplinano (art. 40 Cost.).

Attraverso il conflitto si rigenerano pensieri positivi, si riordinano le risorse negoziali, al fine di arrivare, finalmente, tramite reciproche concessioni e adattamenti successivi, alla fine della crisi, per siglare un accordo e assorbire la conflittualità in un nuovo, sempre precario, accordo.

Questa è la logica delle relazioni industriali, specie nei momenti più turbolenti, in cui il mercato, l'economia, la crisi aziendale o del settore produttivo richiede al sistema di reagire in modo creativo, con provvedimenti di utilità e mettendo in campo azioni e risorse simboliche: come la politica è un'arena in cui si attua l'impiego combinato di beni tangibili e beni simbolici, anche nelle relazioni industriali si mettono in campo beni simbolici oltre che beni tangibili, che rispondono, rispettivamente, a bisogni di utilità e a domande di identità.

Scelte apparentemente incomprensibili o irrazionali degli attori collettivi seguono logiche che vanno identificate sul campo di gioco, in cui le parti (i giocatori antagonisti) assumono atteggiamenti e compiono atti, e più ampie strategie, che corrispondono alle loro prerogative: dal conflitto più acuto allo scambio di reciproche concessioni, sino alla ripresa del negoziato e all'accordo conclusivo, che mette fine (sempre provvisoriamente) alla disputa.

Il caso che affrontiamo in questo testo è sicuramente un caso critico, per diversi motivi. Anzitutto per il contesto: nella letteratura scientifica il contesto ambientale (la situazione di mercato, le tecnologie implicate nel contesto, le politiche pubbliche, le politiche aziendali ecc.) viene identificato come una delle variabili essenziali delle relazioni industriali, rappresentato da tutti i fattori che influenzano i rapporti tra gli attori e favoriscono il lato imprenditoriale o quello sindacale. Nel nostro caso il contesto è dato principalmente dalla situazione economico-finanziaria in cui versava la Società dopo un lungo periodo di crisi latente, ma non realmente affrontata sul piano delle relazioni industriali, con il rischio, ormai diventato reale, di un dissesto finanziario che avrebbe comportato il fallimento della Società, con tutte le drammatiche conseguenze sociali che solo una gestione straordinaria poteva evitare.

Un secondo elemento critico riguarda la natura degli attori, e, in particolare, la complessa composizione della parte imprenditoriale, costituita da una Società di proprietà interamente pubblica. La natura pubblica della proprietà, cioè il Comune di Venezia, ha legittimato la costante presenza nelle vicende negoziali dell'attore pubblico, che è intervenuto sulla scena da protagonista, non solo per le plurime ricapitalizzazioni e la messa in campo di risorse volte al rilancio della Società, ma anche – e soprattutto – affiancando la direzione aziendale nel confronto sindacale.

Il Comune di Venezia ha agito da parte aziendale in modo non dissimulato ma aperto, introducendo nel confronto ulteriori risorse materiali e simboliche, anche di ordine simbolico, oltre alla "guida" politica e tecnica del processo negoziale. In altre parole non si è trattato del consueto confronto tra una direzione aziendale, rappresentata dal direttore del personale, magari affiancata da funzionari dell'associazione datoriale

cui la Società aderisce, e i sindacati dei lavoratori, ma di un “tavolo” negoziale complesso, che vedeva da parte aziendale un vero e proprio team, una squadra che combinava capacità politica-amministrativa (l’Assessore al bilancio e alle Società partecipate), competenze tecniche in materia di bilancio pubblico (i tecnici del Comune di Venezia), competenze tecniche aziendali (il Direttore del personale, il Direttore del settore gioco, oltre al Presidente della Società) e competenze giuslavoristiche (il consulente esperto in diritto del lavoro). Questo insieme coordinato di professionalità era necessario per affrontare con il massimo di serietà e preparazione il momento critico che la Società stava attraversando, per “indirizzare” la contrattazione collettiva sui temi spinosi della retribuzione premiale, portando il tavolo negoziale all’altezza delle sfide che la situazione di crisi imponeva.

Un terzo elemento critico riguarda il piano del metodo. Normalmente nelle relazioni industriali le azioni poste in campo sono la contrattazione collettiva, o la partecipazione (in quei sistemi che la prevedono), alternate a momenti di conflitto collettivo, di sospensione delle trattative, di stallo del tavolo negoziale.

Nel caso oggetto di questo studio, oltre a questi tradizionali ingredienti delle relazioni industriali, si accompagna un’azione unilaterale della società, che ha intimato il recesso del vecchio contratto collettivo aziendale e ha deciso di adottare un Regolamento unilaterale per la disciplina dei rapporti di lavoro e, in particolare, del sistema premiale, che rappresentava il vero cuore pulsante di tutta la vicenda in esame.

Il Regolamento unilaterale inserisce nel quadro relazionale un elemento che è al contempo di gestione responsabile dei rapporti di lavoro – che non potevano certo rimanere senza una disciplina – e di accentuata conflittualità, nella misura in cui, di fatto, “scalza” l’attore sindacale privandolo, di fatto, del suo ruolo nella definizione congiunta della disciplina applicabile in azienda.

Ovviamente un simile atto unilaterale ha suscitato una fortissima reazione sindacale, non solo in termini di esasperazione del conflitto, ma anche il ricorso all’autorità giudiziaria, accusando l’azienda di comportamento antisindacale. Come vedremo, questa decisione aziendale, su cui si è giocata gran parte della vicenda, è stata assunta sulla base di una consapevole responsabilità. Infatti, considerando l’urgenza

di intervenire sui costi aziendali e gli esiti improduttivi del confronto negoziale, l'impresa, di concerto con il Comune, ha ritenuto che le proprie prerogative di "organizzatore" degli strumenti della produzione (art. 2060 c.c.) fossero legittimamente impiegabili, nell'interesse in questo caso anche pubblico, al fine di salvare la continuità aziendale e garantire il mantenimento dell'occupazione.

Si è trattato, comunque, di un rischio "calcolato", ma con elementi di incertezza: in astratto, infatti, il recesso (o disdetta) da un contratto collettivo aziendale a tempo indeterminato è possibile e, una volta perfezionato, il datore di lavoro può adottare un Regolamento unilaterale per disciplinare il rapporto, purché nel rispetto dei diritti quesiti dei lavoratori. Tuttavia, tale azione deve rispettare correttezza e buona fede, senza violare norme inderogabili, e in ciò consisteva l'insidia: le OO.SS. ritenevano che i livelli salariali raggiunti con il premio di risultato non fossero modificabili *in peius*; di conseguenza l'azione unilaterale richiedeva una certa dose di coraggio, oltre che una puntuale e approfondita disamina tecnico-giuridica di tutti i possibili esiti di una simile soluzione qualora si fosse dovuti comparire in un'aula giudiziaria (come è puntualmente accaduto).

Un quarto elemento di criticità è collegato al punto precedente, e riguarda le vicende giudiziarie che si sono intrecciate con le dinamiche conflittuali. Normalmente un ricorso per comportamento antisindacale (art. 28 St. lav., L. n. 300/1970) può essere quasi "fisiologico" nell'ambito di un complesso e duro confronto negoziale; esso si configura come qualsiasi atto del datore di lavoro che limita, ostacola o impedisce l'esercizio della libertà/attività sindacale e il diritto di sciopero. Il comportamento antisindacale può essere di natura omissiva o commissiva, volta a minare le prerogative sindacali. Esempi di condotte antisindacali sono i licenziamenti antisindacali, la mancata informazione/consultazione obbligatoria, i favoritismi verso sindacati "di comodo" a discapito di altri (monopolio sindacale), le sanzioni a rappresentanti sindacali (RSA/RSU) per attività lecita, la violazione di accordi collettivi. Nel nostro caso, il comportamento antisindacale lamentato dalle OO.SS. veniva ravvisato sia nel recesso dal contratto collettivo aziendale, unica fonte di disciplina del rapporto di lavoro, sia nell'adozione del Regolamento unilaterale.

Il ricorso al giudice da parte delle organizzazioni sindacali è uno strumento fondamentale per la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori e delle prerogative sindacali, garantito principalmente dall'art. 28 St. lav., che mira a reprimere condotte del datore di lavoro limitative della libertà sindacale o dell'attività sindacale. L'intervento del giudice nella vicenda in esame è un aspetto di particolare criticità, perché ha sovrapposto alla logica dell'auto-regolazione degli interessi da parte del sistema di relazioni industriali, un elemento distonico, che ha introdotto un fattore esogeno di incerto esito. Il ricorso per condotta antisindacale con procedura speciale, d'urgenza e a cognizione sommaria per ottenere la cessazione del comportamento illegittimo del datore di lavoro, ha come effetto un decreto che ordina la rimozione degli effetti della condotta illecita e la cessazione della stessa. Qualora il giudice del lavoro avesse ravvisato la sussistenza del comportamento antisindacale, è evidente che il confronto negoziale avrebbe assunto tutt'altra fisionomia e contesto: gli effetti del recesso sarebbero stati posta nel nulla, così come il Regolamento unilaterale adottato dalla Società, e il vecchio CAL sarebbe rinato dalle sue ceneri, come un'araba fenice sospinta dal potere giurisdizionale. Ma, come vedremo, le cose sono andate diversamente.

Nel prosieguo dell'indagine, articolata su quattro capitoli, descriveremo anzitutto il contesto economico e la situazione di crisi in cui versava la Società.

Nel primo capitolo spiegheremo, quindi, perché il Comune di Venezia manifestò con tanta fermezza la volontà di risanare l'azienda, anche al costo di intraprendere inedite azioni unilaterali, senza però mai "rompere" il filo che legava le parti al tavolo negoziale.

Nel secondo capitolo affronteremo la vicenda dal punto di vista del suo sviluppo diacronico, con l'apertura del negoziato, il recesso dal CAL, l'adozione del Regolamento unilaterale, la gestione del conflitto collettivo.

Nel terzo capitolo ricostruiremo le vicende giudiziarie che hanno avuto un peso del tutto inedito in questa complessa vicenda sindacale. Vedremo come, sia dal punto di vista collettivo sia sotto il profilo dei rapporti individuali di lavoro, la Società abbia dovuto fronteggiare un contenzioso inedito, con spinose questioni tecnico-giuridiche aventi ad

oggetto diritti sindacali e diritti individuali dei lavoratori, uscendo sostanzialmente vittoriosa su tutti fronti.

Nel quarto capitolo spiegheremo come la vicenda si è avviata ad una positiva soluzione, con il prosieguo delle trattative e la stipula di un nuovo CAL, integralmente rinnovato, capace di riportare – almeno provvisoriamente – la pace sociale e riprendere con risultati sempre positivi la produzione, nell’interesse comune di impresa, sindacati e parte pubblica.