

1471 Cron.

Proc. n. 189/11 RGL

TRIBUNALE DI MODENA
Sezione Lavoro

Il giudice,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 13.4.2011, osserva:

1. Con distinti ricorsi ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, depositati il 2.2.11, l'Associazione sindacale FIOM, Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici, Federazione Provinciale di Modena, in persona del segretario provinciale, ha convenuto in giudizio le società Emmegi spa, Maserati spa, Rossi spa, Glem Gas spa, Ferrari spa, Case New Holland Italia spa, Titan Italia spa, ed ha chiesto di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta consistente nell'aver negato la perdurante applicazione, a tutti i propri dipendenti, del ccnl 20.1.08, sottoscritto anche dalla Fiom-Cgil, prestando adesione ad altro testo contrattuale; nell'essersi resa parte attiva, in applicazione di apposita clausola del ccnl 15.10.09, nel sollecitare e comunque nel favorire il versamento della "quota contratto", da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato e a favore delle organizzazioni Fim e Uilm in quanto firmatarie dell'Accordo 15.10.09; nell'avere con tali condotte gravemente leso l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale e in particolare nei confronti dei dipendenti della convenuta. La Fiom ha chiesto di ordinare la cessazione delle condotte di cui sopra, anche ai fini della rimozione degli effetti delle stesse; di intimare alle società convenute di applicare ai propri dipendenti il ccnl 20.1.08, quale unico ed esclusivo contratto collettivo nazionale di lavoro valido ed efficace fino alla naturale cessazione dei suoi effetti, e di dare conferma di ciò mediante dichiarazione scritta da inviare alla Fiom stessa e a tutti i dipendenti; di ordinare alla convenuta di affiggere il decreto ex art. 28 Stat. Lav. in azienda, in luogo accessibile a tutti, per venti giorni nonché di pubblicarne copia integrale, a proprie spese, sui quotidiani La Repubblica, il Corriere della Sera, il Sole 24 Ore, il Manifesto e l'Unità. Le società convenute, con distinte memorie, hanno, in via pregiudiziale o preliminare, eccepito l'inammissibilità o l'improponibilità dell'azione per inesistenza del requisito dell'attualità della condotta e per il carattere nazionale degli interessi che si assumono lesi. Nel merito, hanno rilevato l'infondatezza delle domande per inesistenza di un comportamento antisindacale e, comunque, per inesistenza di un qualsiasi intento lesivo. I distinti procedimenti sono stati riuniti, ai sensi dell'art. 151 disp. att. cpc.

2. E' pacifico che tutte le società convenute applicassero il ccnl del 20.1.08 per gli addetti all'industria metalmeccanica, contratto sottoscritto da Federmeccanica e da Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, secondo il Protocollo del 23.7.1993.

for 1

In base all'art. 2 che ne disciplina la decorrenza e la durata, il ccnl, in vigore dall'1.1.08, ha durata quadriennale per la parte normativa, con scadenza il 31.12.2011, e biennale per quella economica, con scadenza il 31.12.09.

Ai sensi dell'art. 2 comma 3, il ccnl 20.1.08 "si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale".

Con lettera del 29.6.09 Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno comunicato a Federmeccanica e Assistal formale disdetta del ccnl 20.1.08, in base a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 15.4.2009 per l'attuazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009.

Con lettera del 6.7.09 Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno informato la Fiom-Cgil di tale disdetta.

Con lettera del 9.7.09 la Fiom-Cgil ha inviato a Federmeccanica e Assistal disdetta della sola parte economica del ccnl 20.1.08 e le richieste per il rinnovo del biennio economico.

Il 15.10.09 è stato siglato da Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl e Uilm-Uil l'accordo di rinnovo del ccnl per l'industria metalmeccanica privata. Successivamente, Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno sottoscritto ulteriori accordi, ad integrazione dell'Accordo di rinnovo del 15.10.09, ed esattamente l'11.11.09 "l'accordo sulle percentuali di concottimo e dell'utile minimo di cottimo"; il 25.2.10 il "protocollo d'intesa per la rideterminazione delle decorrenze riguardanti le quote di contribuzione sindacale una tantum"; il 28.7.10 le "linee guida per la diffusione del premio di risultato".

In data 29.9.010 hanno stipulato un ulteriore accordo inserendo nell'Accordo di rinnovo del 15.10.09, nella Sezione terza - Sistema di regole contrattuali, l'art. 4 bis concernente "Intese modificative del ccnl".

L'art. 4 bis prevede la possibilità di realizzare "specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente ccnl e degli accordi dallo stesso richiamati. Tali intese, definite a livello aziendale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti...non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltretutto i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge". La derogabilità in peius del ccnl da parte della contrattazione aziendale è ammessa "al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale...o per contenere gli effetti economici ed occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale".

Con lettera del 4.12.09 il segretario generale della Fiom-Cgil ha comunicato a Federmeccanica e ad Assistal: "in coerenza con le dichiarazioni e le posizioni assunte dalla Fiom-Cgil al tavolo della trattativa per il rinnovo del biennio economico, vi informiamo che nei prossimi giorni a tutte le imprese vostre associate verrà inviata una lettera di diffida in cui ribadiamo l'efficacia certa del ccnl stipulato il 20.1.08 fino al 31.12.11, riservandoci in caso di risposta negativa o di non risposta di adire le vie legali. Per quanto ci riguarda la vertenza per il rinnovo del biennio economico 2010/2011 è ancora aperta e pertanto gli aumenti che nel frattempo verranno corrisposti li consideriamo un'erogazione unilaterale".

Questa la lettera di risposta del direttore generale di Federmeccanica del 10.12.09: "nel prendere atto della vostra del 4 dicembre scorso, vi

rappresentiamo che le imprese non potranno che imputare all'Accordo di rinnovo del 15 ottobre 2009 gli aumenti retributivi che saranno erogati ai dipendenti, tanto più che la vostra organizzazione ha dato formale disdetta, il 9 luglio scorso, della parte economica del ccnl 20 gennaio 2008. Naturalmente, è fatta salva la facoltà del lavoratore, qualora ritenesse di scegliere in tal senso, di rinunciare a tali emolumenti, nel rispetto delle modalità previste dalla legge".

Con lettera del 21.12.09 il segretario della Fiom Cgil Modena ha inviato alle società convenute richiesta di confermare l'ulteriore applicazione del ccnl 20.1.08 fino alla scadenza del 31.12.2011, diffidando le stesse "dal porre in essere atti o comportamenti, o dare sostegno ad atti e comportamenti, diretti a forzare i lavoratori...dipendenti ad esprimersi in ordine alla adesione ed applicazione agli stessi del sedicente nuovo ccnl dei metalmeccanici".

Le società hanno ricevuto la lettera nelle date risultanti dai documenti in atti ma alcune non hanno fornito nessun tipo di risposta, altre hanno risposto con lettere aventi tutte lo stesso identico contenuto: "facciamo seguito alla vostra nota pervenutaci in data...relativa all'Accordo di rinnovo 15 ottobre 2009 sottoscritto da Federmeccanica, Assital e Fim, Uil, Ugl-Mtalmeccanici e Fismic, ma non dalla vostra Organizzazione firmataria del ccnl 20 gennaio 2008. Le preoccupazioni manifestate dalla vostra Organizzazione in ordine al rispetto dei diritti relativi alla libertà e attività sindacale, per la tutela dei quali ipotizzate di avvalervi dell'art. 28 Statuto dei Lavoratori, si palesano del tutto infondate e teniamo a rassicurarvi del pieno ed integrale rispetto da parte nostra di tali diritti negli stessi modi e nelle medesime forme fin qui in essere".

Con lettera del 22.9.10 Federmeccanica ha inviato alla Fiom formale disdetta del ccnl 20.1.08, con effetto dall'1.1.2012.

Questo il contenuto della lettera: "ferme restando la legittimità e validità dell'Accordo 15 ottobre 2009, che ha rinnovato il CCNL 20 gennaio 2008 ed è applicato nelle nostre aziende dal 1° gennaio 2010, vi comunichiamo formalmente e per mera cautela la disdetta e, con effetto dal momento in cui diverrà operativa l'ultrattività ivi disciplinata, la nostra volontà di recedere dal CCNL 20 gennaio 2008 rendendo così inequivocabile l'estinzione del medesimo".

3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende metalmeccaniche è stato stipulato il 20.1.08 tra Federmeccanica e Fiom, Fim e Uilm.

E' pacifico che il ccnl 20.1.08 avesse una durata predeterminata, esattamente quattro anni per la parte normativa e due anni per la parte economica.

Secondo l'orientamento consolidato, "qualora un contratto collettivo venga stipulato senza l'indicazione di una scadenza, la relativa mancanza non implica che gli effetti perdurino nel tempo senza limiti, atteso che - in sintonia col principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex art. 1375 cod. civ. ed in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione - deve essere riconosciuta alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in difetto di previsione legale, non essendo a ciò di ostacolo il disposto dell'art. 1373 cod. civ. che, regolando il recesso unilaterale nei contratti di durata quando tale facoltà è stata prevista dalle parti, nulla dispone per il caso di mancata previsione pattizia al riguardo", (Cass., 18508/05; nello stesso senso, Cass., 1694/97; Cass., 8360/96; Cass. 4507/93).

Qualora invece le parti, nell'esercizio dell'autonomia negoziale, abbiano circoscritto l'efficacia nel tempo del contratto collettivo mediante un'apposita clausola di durata, la possibilità di un recesso *ante tempus* è generalmente esclusa.

La dottrina ha sottolineato come, in seguito all'adozione del Protocollo del luglio 1993, i contratti collettivi, assumendo "un'efficacia temporale determinata, si sottraggano al recesso di una delle parti stipulanti".

In senso analogo si è pronunciata la giurisprudenza.

Nella sentenza n. 18508/05, la Corte di Cassazione ha "confermato la decisione di merito che - con riferimento a contrattazione collettiva nella quale la facoltà di recesso ex art. 1373 cod. civ. non era stata convenzionalmente pattuita, né risultava esercitabile in presenza della predeterminazione della durata quadriennale degli accordi integrativi in questione - aveva ritenuto che la società datoriale non potesse disdettare unilateralmente i detti accordi integrativi, senza tener conto del termine di scadenza e dei requisiti, procedurali e sostanziali, previsti dalla normativa pattizia introdotta con il contratto collettivo", (nello stesso senso, cfr. Cass., 1694/97; Cass., 8360/96; Cass. 4507/93; Trib. Roma, 9.2.04; Trib. Roma, 21.6.04, in RIDL, 2004, II, 510 ss.).

La dottrina civilistica distingue tra recesso straordinario ed ordinario, il primo consentito solo per giusta causa nei contratti con durata predeterminata, il secondo possibile nell'ambito dei contratti a tempo indeterminato.

In tale contesto, la disdetta del ccnl 20.1.08 comunicata da Fim e Uilm con lettera del 29.6.09 e la conclusione, nel vigore del contratto unitario, degli Accordi di rinnovo del 15.10.09 appaiono integrare un esercizio della facoltà di recesso unilaterale dal contratto collettivo con durata predeterminata, non consentito e non legittimo, potendosi, di conseguenza, dubitare della validità delle pattuizioni assunte contro gli impegni vigenti.

Ciò attiene, evidentemente, ad una ipotizzabile violazione delle norme obbligatorie del contratto collettivo da parte delle associazioni sindacali stipulanti che non è oggetto di questo procedimento.

3.1. La contemporanea vigenza del ccnl del 20.1.08 e dell'Accordo separato del 15.10.09 rappresenta certo una anomalia, non tanto come dato statistico rispetto alla sottoscrizione, da parte di tutte le organizzazioni sindacali, pur dopo l'Accordo Quadro del 22.1.09 e l'Accordo interconfederale del 15.4.09, della maggior parte dei contratti collettivi nazionali, quanto per la sua capacità di rottura rispetto al sistema vivente di diritto sindacale.

L'affiancamento dei due contratti collettivi e la separazione delle organizzazioni dei lavoratori mette seriamente in discussione un sistema di rapporti sindacali che, nella inattuazione dell'art. 39 della Costituzione, si era retto sull'unità di azione delle maggiori organizzazioni sindacali, veicolo dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi e premessa della irrilevanza di un criterio regolativo della rappresentatività.

La contemporanea vigenza dei due contratti collettivi pone una serie di interrogativi di natura giuridica la cui soluzione deve tener conto, da un lato, della libertà negoziale delle associazioni sindacali come parte della libertà sindacale costituzionalmente garantita, dall'altro del principio costantemente affermato dalla Suprema Corte secondo cui i contratti collettivi di diritto comune, in quanto atti aventi natura negoziale e privatistica, hanno efficacia vincolante limitatamente agli

iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, vi abbiano prestato adesione. Come precisato da una dottrina a proposito dell'Accordo separato del 2009: "...se il patto modificativo non fosse sottoscritto da tutte, ma soltanto da alcune delle organizzazioni sindacali che, all'origine, avevano stipulato il contratto collettivo, gli effetti di questo patto si dispiegherebbero soltanto nei confronti delle parti firmatarie, mentre l'accordo preesistente continuerebbe a produrre i propri effetti per chi lo aveva sottoscritto, almeno fino alla sua estinzione. La conseguenza che ne deriva è quella della coesistenza di due regolamentazioni collettive parzialmente diverse: la prima avente ad oggetto il solo contratto originario...e la seconda che comprende anche le integrazioni apportate dall'Accordo separato modificativo che, quindi, non ingloba, estinguendolo, quello preesistente, ma si aggiunge ad esso. Ciò significa prendere atto della limitata efficacia soggettiva dell'Accordo separato che risulterà vincolante soltanto per le organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto e per i lavoratori che ad esse aderiscono e per quelli che manifesteranno, anche per comportamenti concludenti, la volontà di uniformarsi al nuovo accordo modificativo. Per gli altri lavoratori, quelli iscritti al sindacato dissenziente, continuerà ad applicarsi, almeno finché resterà in vigore, il contratto collettivo che si intendeva modificare".

La giurisprudenza che si è occupata dell'efficacia delle intese separate, ha sostanzialmente affermato la contemporanea applicazione delle stesse a diverse categorie di lavoratori.

Secondo il tribunale di Monza (sent. 6.10.09 in D&L 4/2009, 978 ss.): "il ccnl recante una clausola di durata non può ritenersi validamente sostituito dal successivo ccnl sottoscritto soltanto da alcuni dei soggetti già firmatari del precedente contratto, con la conseguenza che i due ccnl coesistono", (cfr. in riferimento ai contratti aziendali, Cass., 10353/04).

La posizione assunta al riguardo da Federmeccanica può desumersi dal contenuto della lettera del 22.9.10, di disdetta del ccnl 20.1.08.

Nella lettera si ribadisce la validità dell'Accordo del 15.10.09, si precisa che il nuovo contratto ha rinnovato il ccnl 20.1.08 e che è applicato dall'1.1.10 nelle aziende associate.

Se un contratto collettivo viene presentato come di rinnovo del precedente e se si fa riferimento alla sola applicazione, validità e vigenza del nuovo contratto, è ovvio che si considera il precedente contratto privo di efficacia, sostituito, superato, non più vigente né vincolante.

Nessun riconoscimento, né esplicito né implicito, è fatto da Federmeccanica alla contemporanea applicazione nelle aziende associate anche del ccnl 2008, quanto meno agli iscritti al sindacato non firmatario degli Accordi 15.10.09.

E' vero che la lettera trasmessa da Federmeccanica il 22.9.10 contiene la disdetta del ccnl 20.1.08 con effetto dall'1.1.2012, il che, secondo la tesi delle parti convenute, sottintende il riconoscimento di validità e vigenza del ccnl 20.1.08, ma non può ignorarsi come la disdetta sia comunicata "formalmente e per mera cautela".

Tale espressione non può essere diversamente interpretata, alla luce del significato letterale e di criteri di logicità, se non nel senso di ritenere che vi sia già stato un recesso di fatto del ccnl 2008, che quest'ultimo non abbia quindi più alcuna efficacia, che la disdetta formale sarebbe superflua ma, per pura cautela, essa viene comunicata.

Un disdetta cautelativa è fatta ad *adundantiam*, nella mente di chi scrive è superflua, non dovuta, come tale implica e sottintende l'esatto

contrario di un riconoscimento serio e concreto della perdurante vigenza del contratto collettivo 2008.

D'altra parte, nella lettera del 10.12.09 Federmeccanica spiega come gli aumenti retributivi corrisposti a tutti i dipendenti non possano che essere imputati all'Accordo di rinnovo del 15.10.09, il che conferma l'applicazione esclusiva di tale Accordo da parte delle aziende associate a tutti i dipendenti.

Le società convenute, tutte associate a Federmeccanica, si sono trovate a recepire, nel corso del 2008 e del 2009, gli effetti giuridici della conclusione prima di un contratto collettivo unitario e poi di un contratto "separato", quest'ultimo stipulato non in successione temporale rispetto al primo ma durante la sua vigenza.

Occorre a questo punto ricostruire, in relazione al *petitum* del ricorso in esame, il comportamento delle società convenute rispetto al problema della contemporanea vigenza dei due contratti collettivi e stabilire, quindi, se le stesse abbiano continuato e continuino ad applicare il ccnl 20.1.08 e a quali lavoratori o se invece abbiano smesso di darvi applicazione o, comunque, manifestato esplicitamente la volontà di non darvi più applicazione nel regolamentare i rapporti individuali di lavoro.

Con la precisazione che tale accertamento sulla disapplicazione o perdurante applicazione del ccnl 20.1.08 da parte delle aziende convenute non costituisce il *petitum* del ricorso proposto ex art. 28 Statuto dei Lavoratori ma è elemento della *causa petendi*.

3.2. Dalla documentazione in atti, prodotta da entrambe le parti, si ricava agevolmente come, a partire da gennaio 2010, le società convenute abbiano cessato di applicare il ccnl 20.1.08 ed abbiano iniziato ad applicare quello del 15.10.09.

Ciò si desume, anzitutto, dalla lettera del 22.9.10 inviata dal presidente di Federmeccanica alla Segreteria Nazionale Fiom in cui si ribadisce "la legittimità e validità dell'Accordo 15 ottobre 2009", si sottolinea come l'Accordo del 2009 abbia "rinnovato il CCNL 20 gennaio 2008" e sia "applicato nelle nostre aziende dal 1° gennaio 2010".

Parte ricorrente ha allegato che, a partire da febbraio 2010, le società convenute hanno iniziato a predisporre le buste paga utilizzando i riferimenti e gli importi dell'Accordo 15.10.09.

Le società convenute non hanno contestato né smentito tale affermazione ed anzi, nelle comparse di costituzione, hanno dato atto di aver corrisposto a tutti i lavoratori gli aumenti retributivi previsti dall'Accordo 15.10.09 (cfr. comparse di costituzione, par. 8 lett.d).

Non hanno corrisposto alcuna somma imputabile alla voce "indennità di vacanza contrattuale", contemplata dal ccnl 2008.

Le società convenute hanno dato esecuzione a quanto previsto dall'Accordo 15.10.09 sulla "quota contribuzione una tantum" e, in particolare, hanno comunicato, mediante affissione in bacheca, la richiesta dei sindacati stipulanti Fim e Uilm, ai lavoratori non iscritti, di versare una quota associativa straordinaria di 30 euro ed hanno poi inserito nelle buste paga di novembre 2010 l'apposito modulo che consente ai lavoratori di accettare, mediante il silenzio-assenso, o rifiutare la suddetta richiesta.

Le società convenute hanno ricevuto la lettera del segretario provinciale Fiom-Cgil Modena del 21.12.09, contenente la richiesta di confermare la perdurante applicazione del ccnl 20.1.08, ma alcune di esse non hanno dato risposta.

Le società che hanno risposto hanno, in sostanza, parlato d'altro, eluso la domanda.

La Fiom provinciale nella lettera aveva espressamente posto il problema della perdurante vigenza e vincolatività del ccnl 20.1.08 ed aveva a chiare lettere domandato conferma della volontà delle aziende di continuare ad applicare quel contratto fino alla sua scadenza.

La lettera sottolineava "l'insostenibilità di una situazione di incertezza sul punto" e prefigurava come antisindacale "la messa in discussione dell'applicazione di un contratto collettivo pienamente vigente ed efficace...e vincolante".

Ancora, la lettera della Fiom includeva una diffida alle società datoriali affinché evitassero di indurre i dipendenti "ad esprimersi in ordine alla adesione ed applicazione agli stessi del sedicente nuovo ccnl dei metalmeccanici".

Le convenute non hanno in alcun modo preso posizione sulla vigenza del ccnl 20.1.08, non hanno chiarito nulla sulla vincolatività o meno del vecchio e del nuovo contratto né sulle categorie di lavoratori a cui gli stessi sarebbero stati applicati.

Hanno invece rassicurato la Fiom sul "pieno e integrale rispetto...dei diritti relativi alla libertà e attività sindacale...negli stessi modi e nelle medesime forme fin qui in essere".

Non è chiaro a cosa esattamente alludessero le aziende, certo non alla perdurante vigenza del ccnl 2008, probabilmente al riconoscimento in favore della Fiom, sebbene non firmataria del ccnl 15.10.09, dei diritti di cui all'art. 19 Statuto dei Lavoratori.

Altre società, diverse da quelle convenute, hanno invece risposto in modo coerente alle domande poste dalla Fiom, confermando "l'applicazione del... ccnl 20.1.08 per tutta la durata...prevista (31.12.2011) nonché eventualmente ulteriore efficacia provvisoria nel caso di ritardato rinnovo tra le parti", (doc. 36/1 ric.; cfr. anche 36/2, 36/3).

In un altro caso, la società datoriale ha risposto alla Fiom dichiarando: "applicheremo ai nostri dipendenti il nuovo accordo sottoscritto dalle sole OO.SS. FIM e UILM per la sola parte economica, mentre continueremo ad applicare la parte normativa di cui al ccnl sottoscritto in data 20.1.2008 da tutte le OO.SS.", (doc. 36/4 ric.).

In altre imprese sono stati conclusi contratti aziendali in cui si è ribadita la perdurante applicazione e vigenza del ccnl 20.1.08 (cfr. doc. 37, 37/a, 37/b).

3.3. Nelle comparse di costituzione, le società datoriali hanno sostenuto di aver "adempito a tutte le clausole normative del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 20 gennaio 2008, tanto che controparte non identifica alcun inadempimento. Non si capisce dove e quando la Società convenuta avrebbe dichiarato di non volere rispettare il contratto collettivo del 20 gennaio 2008, poiché non ha fatto nulla del genere. Tale problema non interessa in alcun modo alla Società convenuta, che rispetta i suoi obblighi e, quando vi sono due contratti identici, ne prende atto senza indulgere alla soluzione di questioni teoriche. La ... disapplicazione di un contratto collettivo...non esiste, perché le sue clausole normative hanno efficacia immediata e diretta sui singoli rapporti. Nessun inadempimento a clausole normative del contratto collettivo del 20 gennaio 2008 è allegato da controparte mentre l'applicazione di quelle economiche del CCNL 2009 a tutti è stato avallato -come ricordato- dalla stessa Fiom nazionale con lettera alla Federmeccanica del 4.12.2009 (depositata ex adverso). c. Poiché le questioni teoriche appassiano controparte...la Società convenuta prende ora posizione, per puro scrupolo di completezza della difesa, sulla questione dell'efficacia del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 20 gennaio 2008 e, fermo il fatto che controparte non ha

nessun interesse a stabilire se esso sia in vigore, poiché la Società convenuta non ne ha violato le clausole normative, è agevole osservare che, a parere della scrivente, detto contratto, anche se nei fatti equivalente al Contratto Collettivo 2009, è in vigore fino alla scadenza, ferma la disdetta intimata dall'Associazione Federmeccanica. d. Ciò, dunque, non toglie che, in pari tempo, sia efficace anche il contratto collettivo "separato" stipulato il 15 ottobre 2009 e, in particolare, quest'ultimo è applicabile agli iscritti alle Associazioni sindacali Uilm - Uil e Fim - Cisl ed ai non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, mentre il contratto collettivo nazionale di lavoro del 20 gennaio 2008 è applicabile agli iscritti all'Associazione sindacale Fiom - Cgil. In applicazione del principio di maggiore favore, la Società convenuta ha offerto a tutti i suoi dipendenti i miglioramenti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro del 20 gennaio 2008 e nessun lavoratore ha esercitato il suo diritto al dissenso. Tutti hanno ricevuto tali importi, che assorbono i minori importi dovuti a titolo di indennità di vacanza contrattuale". E' chiaro che se, a volere ragionare per assurdo, si dovesse accertare la nullità o l'inefficacia del contratto collettivo nazionale di categoria del 15 ottobre 2009, tali importi dovrebbero essere restituiti...".

In sostanza, le società convenute hanno affermato, con una certa confusione e contraddittorietà, di aver applicato un unico contratto a tutti i rapporti di lavoro e che, data la coincidenza delle clausole normative dei contratti collettivi 20.1.08 e 15.10.09, sia del tutto superfluo stabilire quale dei due fosse in vigore e concretamente applicato, posto che comunque nessun inadempimento a specifiche clausole è stato contestato dalla ricorrente.

Hanno poi affermato, dichiarando di prendere ora posizione sul problema giuridico sollevato in ricorso, di aver applicato contemporaneamente i due contratti collettivi a diverse categorie di lavoratori, il ccnl 15.10.09 agli iscritti alla Uilm e alla Fim e ai non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, il ccnl 20.1.08 agli iscritti alla Fiom, salvo il riconoscimento a tutti degli aumenti retributivi di cui al ccnl 2009 quale trattamento di miglior favore.

3.4. Anzitutto, è vero che gli Accordi di rinnovo hanno mantenuto intatte molte clausole normative del ccnl 20.1.08, ma è anche vero che abbiano apportato alcune modifiche, in particolare in tema di contratto a tempo determinato e contratto *part time*.

Tali modifiche, secondo quanto allegato da parte ricorrente, sarebbero peggiorative sotto diversi profili.

Le società convenute hanno rilevato come, riguardo al contratto a tempo determinato, il ccnl 2009 contiene clausole migliorative per i lavoratori poiché introduce il diritto di precedenza per le assunzioni dal 2010 e che la nuova disciplina del contratto *part time*, di cui non si contesta il carattere peggiorativo, è destinata ad entrare in vigore nel 2012, quando il ccnl 2008 avrà comunque cessato di avere efficacia.

E' effettivamente stabilito che la nuova disciplina sul *part time* entrerà in vigore l'1.1.2012 ma è anche previsto che "tale data può essere anticipata per accordo aziendale".

Non solo, il ccnl 20.1.08 prevede all'art. 4: "la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione", laddove l'art. 4 bis introdotto il 29.9.2010 consente intese modificative, anche in *pieus*, del ccnl 2009 ad opera della contrattazione aziendale.

Gli accordi di rinnovo includono, all'evidenza, clausole peggiorative rispetto al ccnl 20.1.08, appunto nella disciplina del *part time* e

attraverso la previsione della derogabilità in peius da parte della contrattazione aziendale.

Ulteriori modifiche si prevede siano apportate nella stesura definitiva del ccnl rinnovato e al riguardo l'Accordo del 15.10.09 stabilisce che "le parti, in sede di stesura del testo contrattuale, si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla Sezione Terza del ccnl alla luce delle modifiche ed integrazioni definite dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009".

E' vero che allo stato, presso le aziende convenute, non risulti alcuna applicazione delle clausole peggiorative sopra riportate.

Quanto alla parte economica, è vero che la stessa Fiom ha comunicato la disdetta in vista della scadenza del primo biennio ma, ai sensi dell'art. 3 comma 4 ccnl 20.1.08, in caso di mancato accordo, doveva essere corrisposta ai lavoratori l'indennità di vacanza contrattuale: "le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato -indennità di vacanza contrattuale- secondo le modalità ed i criteri specificamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993".

4. La dottrina e la giurisprudenza hanno dubitato della configurabilità come antisindacale della condotta datoriale che violi singole disposizioni o parti di un contratto o accordo collettivo ma hanno costantemente ricondotto alla sfera di tutela dell'art. 28 Statuto dei Lavoratori ogni comportamento che realizzi una delegittimazione dello strumento della contrattazione collettiva e del ruolo del sindacato quale agente contrattuale.

Un'attenta dottrina ha sottolineato: "l'inadempimento di obblighi datoriali previsti dalla parte normativa del ccnl ha di norma rilevanza limitatamente alla sfera giuridica soggettiva dei singoli lavoratori e dunque non esplica una lesività diretta nei confronti dei beni protetti dall'art. 28. Questo inadempimento è destinato eccezionalmente ad assumere i connotati dell'antisindacalità qualora, per le modalità e il carattere sistematico e reiterato in cui viene perpetrato, si traduca in una delegittimazione e in un depotenziamento dello stesso strumento della contrattazione collettiva minando la fiducia dei lavoratori nella capacità del contratto di disciplinare stabilmente gli interessi delle parti contrapposte. In tal caso la violazione trascende la sfera soggettiva dei lavoratori finendo per confliggere con la stessa attività sindacale. Attentare all'"ordine contrattuale" nel suo complesso significa infatti vanificare l'effettività e svilire il ruolo della contrattazione, che è una manifestazione estremamente rilevante dell'azione sindacale. E' allora forse riduttivo parlare in queste circostanze di danno arrecato all'immagine e alla credibilità del sindacato in quanto oggetto della lesione è piuttosto la forza contrattuale dei lavoratori che verrebbe necessariamente indebolita qualora questi ultimi maturassero "l'idea dell'inerzia dei loro sforzi di autotutela".

Ancora, si è sostenuto: "...in assenza di un'espressa previsione legale, al nostro sindacato non può tuttora attribuirsi la legittimazione (straordinaria) ad agire contro il datore di lavoro che abbia scorrettamente applicato il contratto collettivo nei confronti di uno o più dipendenti. A meno che...la violazione delle clausole contrattuali che

predeterminano la disciplina delle condizioni di lavoro, "per le circostanze e per le modalità anche quantitative in cui si attua, assume il valore di un sistematico attentato all'ordine contrattuale e quindi alla stessa posizione del sindacato che tale disciplina ha posto in essere". In questo caso, il comportamento è antisindacale; pertanto, il sindacato agirà, se vuole, in base all'art. 28 St. Lav...L'azione speciale ex art. 28 St. Lav...sarebbe dunque l'unico rimedio che lo Stato offre al sindacato in difesa del suo interesse alla regolare applicazione del contratto collettivo che ha stipulato; e il rimedio sarebbe in concreto utilizzabile nei limiti in cui il comportamento antigiuridico del datore di lavoro si colora di antisindacalità. In questo caso, però, il sindacato è legittimato ad agire non tanto per le ragioni individuali dei lavoratori quanto piuttosto per salvare la sua immagine di agente contrattuale, forte e rispettato".

In senso analogo si è espressa la giurisprudenza.

Pretura Rieti 14.10.88, RIDL 1989, II, 197 ha ritenuto antisindacale l'estensione del contratto collettivo, stipulato con sindacati minoritari in azienda, ai lavoratori iscritti alle organizzazioni non firmatarie Fisac-Cgil e Fiba-Cisl. Organizzazioni espressamente dissenzienti dal contenuto dell'accordo concluso che le privava di importanti poteri di intervento sulla gestione delle politiche del personale. In questa occasione la questione è stata discussa esclusivamente, anche in relazione alle difese della parte convenuta (che sosteneva esserci stata recezione dell'accordo collettivo nei contratti individuali), nella prospettiva della violazione "di un interesse specifico del sindacato, che è cosa autonoma e distinta da quello che può sorgere per il singolo lavoratore": l'effetto antisindacale "scaturente dall'aver dato la resistente attuazione generalizzata ad un accordo non sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti" è stato di conseguenza ammesso sotto il profilo assorbente della negazione del potere di rappresentanza e contrattazione del sindacato "con una conseguente lesione immediata e diretta di un aspetto qualificante della funzione sindacale, rimasta, nel caso, svilita e contratta".

Secondo Pretura Bologna, 5.5.92, Foro It., 1992, 2553, "costituisce condotta antisindacale l'estensione delle previsioni del contratto collettivo, concordate con alcuni sindacati soltanto, ai lavoratori, non individualmente consenzienti, iscritti all'organizzazione rappresentativa della maggioranza dei dipendenti che ne ha rifiutato la sottoscrizione (fattispecie relativa ad accordo sottoscritto dalle rappresentanze di Fim-Cisl e Uilm-Uil malgrado il dissenso della Fiom-Cgil)", (cfr. anche Pretura Roma, 1.6.89, RIDL 1990, II, 380; Pretura Milano 7.2.94, Giur. Lav., 1994, 4, 361; Trib. Torino, 7.5.2010, RGL 2010, 716 ss.).

Le società convenute hanno invocato la libertà sindacale, tutelata dall'art. 39 Cost., per legittimare la conclusione da parte di Federmeccanica, Uilm e Fim del ccnl 15.10.09, nonostante la vigenza e la vincolatività del ccnl 20.1.08.

Hanno fatto leva sugli effetti automatici del contratto collettivo nella disciplina dei rapporti individuali di lavoro per giustificare l'applicazione del ccnl 2009 nella vigenza del precedente.

Hanno evidenziato la sostanziale coincidenza delle clausole normative dei due contratti collettivi per giustificare l'applicazione del ccnl 2009 a tutti i lavoratori dipendenti.

Questa impostazione non tiene conto di come la libertà sindacale spesa nella stipula degli Accordi 15.10.09 non possa annullare gli obblighi assunti, nell'esercizio della medesima libertà, con la conclusione del ccnl 2008 e di come il meccanismo degli effetti automatici della contrattazione collettiva nei rapporti individuali di lavoro degli

aderenti alle associazioni stipulanti non possa non valere anche in relazione al ccnl 2008 ancora in vigore.

Inoltre, la tesi delle aziende convenute sembra volutamente ignorare che la sovrapponibilità delle clausole normative dei due contratti collettivi non esclude che si tratti di due contratti diversi, soprattutto, firmati da organizzazioni sindacali diverse e che ciò, se è indifferente dal punto di vista delle aziende, non lo è affatto per la Fiom ricorrente.

Per la Fiom non è indifferente che sia applicato nelle aziende il ccnl 2008 o quello del 2009, sia per la tutela dei diritti dei lavoratori rappresentati, oggetto di una disciplina complessivamente peggiorativa nell'Accordo di rinnovo, sia in ragione del proprio ruolo e della propria funzione di parte della negoziazione di un contratto collettivo, per ciò che tale condizione implica nell'attualità ed ai fini delle procedure di rinnovo.

Nel caso in esame, le aziende convenute, venendo meno agli impegni assunti, per il tramite dell'associazione di categoria, con il ccnl 20.1.08, a partire da gennaio 2010 hanno disapplicato il contratto del 2008 nonostante fosse ancora vigente e hanno dato esclusiva applicazione, nei confronti di tutti i dipendenti, all'Accordo di rinnovo del 15.10.09. Ai lavoratori dipendenti delle aziende convenute, iscritti alla Fiom, si applica da gennaio 2010 un contratto collettivo che la Fiom non ha sottoscritto e rispetto al quale ha manifestato netto dissenso, nonostante sia tuttora in vigore e sia vincolante il contratto 20.1.08 sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali, Fiom compresa.

Ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato e ai quali era applicato il ccnl 2008, si applica da gennaio 2010 l'Accordo del 2009 senza che gli stessi siano stati informati della contemporanea vigenza dei due ccnl e senza che abbiano potuto esprimere una adesione consapevole e libera al nuovo contratto.

Le società convenute non solo hanno, illegittimamente, disapplicato il ccnl 20.1.08 per applicare quello separato del 2009, ma hanno ignorato le sollecitazioni e le richieste della Fiom sulla perdurante vigenza del ccnl unitario, venendo meno all'obbligo giuridico di buona fede, che deve presiedere e regolare i rapporti negoziali dalla fase delle trattative fino a quella esecutiva, e che assume una particolare consistenza ove la controparte sia, come nel caso di specie, il sindacato comparativamente più rappresentativo (circostanza non contestata nelle comparse di costituzione), a cui, in sintonia con l'art. 39 Cost., una sempre più ampia legislazione riconosce un ruolo assai significativo quale espressione dell'autonomia collettiva abilitata ad integrare la disciplina statale.

Con il comportamento come sopra descritto, posto in essere in violazione di specifici obblighi giuridici, le società convenute hanno finito per negare la funzione stessa del sindacato ricorrente, il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi dal medesimo sottoscritti e vigenti, di tutelare in tal modo le posizioni dei lavoratori nei confronti delle parti datoriali.

Sostituendo il contratto separato del 2009 a quello unitario del 2008, le aziende convenute hanno ottenuto l'effetto di mettere illegittimamente la Fiom fuori dal novero degli agenti contrattuali.

In nome della coincidenza della parte normativa dei due contratti e della accettazione degli aumenti retributivi da parte dei lavoratori, le aziende convenute hanno finito per aggirare il meccanismo della rappresentanza associativa.

Tanto basta a far ritenere la condotta delle aziende convenute idonea e diretta a limitare ed impedire l'esercizio della libertà ed attività sindacale.

Non vale ribadire che nessun inadempimento è addebitabile alle aziende in ragione della coincidenza dei due contratti nella parte normativa poiché non è in discussione la violazione di clausole normative rispetto ai rapporti individuali di lavoro bensì una condotta datoriale che nega, disconosce ed impedisce gli effetti dell'autonomia negoziale che rappresenta una delle espressioni centrali dell'esercizio delle funzioni sindacali.

Non ha senso invocare la libertà sindacale di Federmeccanica, Uilm e Fim e la loro facoltà di stipulare un altro contratto collettivo nel vigore di quello siglato il 20.1.08.

Il problema è, se mai, il rispetto dell'attività sindacale della Fiom che ha firmato un contratto collettivo e finché esso è in vigore ha la legittima pretesa di vederlo rispettato ed applicato, quanto meno ai propri iscritti.

Non possono le aziende convenute invocare l'accettazione tacita da parte dei lavoratori iscritti alla Fiom degli aumenti retributivi e quindi del nuovo contratto, data la posizione esplicita manifestata al riguardo dalla Fiom nella lettera del 4.12.09.

Né possono invocare una accettazione tacita del ccnl 2009 da parte dei lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, in mancanza di una informazione completa e chiara sulla contemporanea vigenza dei due contratti collettivi e sulle implicazioni a ciò connesse, anche in relazione agli effetti sulla retribuzione dell'art. 36 Cost..

Infine, il fatto che le aziende convenute abbiano, nelle comparse di costituzione e *"per puro scrupolo di completezza della difesa"*, dichiarato che il ccnl 20.1.08 è in vigore fino alla sua scadenza, non fa venir meno, non cancella e non modifica la disapplicazione accertata e in atto.

Le società convenute hanno ribadito, negli atti processuali, di non avere alcun interesse a stabilire se il ccnl 20.1.08 sia in vigore, hanno riconosciuto l'efficacia di tale contratto ma solo in quanto equivalente nella parte normativa al ccnl 2009, quindi di nuovo confondendo e negando la diversità dei due contratti e il rilievo di tale diversità dal punto di vista degli agenti contrattuali.

Tale comportamento processuale non solo non costituisce sufficiente garanzia di adempimento, per il futuro, all'obbligo di applicazione del ccnl 20.1.08, ma non può sostituire, al fine di eliminare l'antisindacalità della condotta, una presa di posizione chiara delle aziende stesse sulla perdurante efficacia del ccnl 2008 fino alla cessazione dei suoi effetti.

Inoltre, il riconoscimento della perdurante applicazione del ccnl 20.1.08 deve avvenire a favore non solo dei lavoratori iscritti alla Fiom ma anche di coloro che, non iscritti ad alcun sindacato, non abbiano manifestato di aderire al nuovo ccnl, sulla base di una adeguata informazione.

Deve quindi dichiararsi antisindacale il comportamento delle società convenute consistente nell'aver negato la perdurante applicazione del ccnl 20.1.08, sottoscritto anche dalla Fiom-Cgil, applicando l'Accordo "separato" del 15.10.09 ai lavoratori iscritti alla Fiom-Cgil e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato sulla base del criterio della tacita accettazione non preceduta dalla necessaria informazione sulla contemporanea vigenza ed applicazione dei due contratti collettivi.

5.Vi è un ulteriore profilo di antisindacalità nel comportamento delle aziende convenute che riguarda la gestione della cd quota contratto.

Le società hanno richiesto ai lavoratori non iscritti il versamento della contribuzione sindacale straordinaria a favore di Uilm e Fim in occasione dell'Accordo di rinnovo del 15.10.09.

Non hanno fatto cenno nelle comunicazioni ai lavoratori della contemporanea applicazione in azienda dei due contratti, quello del 2008 e quello del 2009, dell'erogazione a tutti i lavoratori dei miglioramenti economici: agli iscritti Fim e Uilm in base al ccnl 2009, agli iscritti Fiom *"in applicazione del principio di maggior favore"*, ai sensi quindi dell'art. 36 Cost., e quale somma in cui fosse assorbita la dovuta indennità di vacanza contrattuale, elementi necessari di conoscenza e che soli avrebbero permesso ai non iscritti, che già avevano versato euro 30,00 come contribuzione sindacale straordinaria per il ccnl 2008, la possibilità di scegliere, a ragion veduta, se manifestare o meno il dissenso rispetto al nuovo contratto 2009.

Con tale condotta omissiva e incurante delle prerogative del sindacato dissenziente, hanno impedito il realizzarsi di una scelta consapevole da parte dei lavoratori non iscritti, agevolando la manifestazione di un consenso tacito in favore del nuovo contratto, apparentemente l'unico applicato, e anche un ulteriore finanziamento in favore delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo 2009.

6. Non ha fondamento il dedotto difetto di intento lesivo in ragione del rilievo oggettivo della antisindacalità, pacificamente riconosciuto sufficiente dalla giurisprudenza (cfr. Cass., ss.uu., 5295/97 secondo cui: *"per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 l. 20 maggio 1970 n. 300 è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro nè nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), nè nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero"*).

E tuttavia, null'altro che un intento lesivo è possibile scorgere dietro una strategia, altrimenti poco comprensibile, volta a sostituire il ccnl del 2009 a quello del 2008 ancora vigente, riproponendo quasi integralmente la parte normativa e rinviando al gennaio 2012 l'efficacia delle clausole modificative.

7. Del pari infondata è l'eccezione che fa leva sulla mancanza di attualità per essere stato il ccnl separato concluso nel 2009.

Premesso che il requisito dell'attualità è riferito, oltre che alla condotta antisindacale, agli effetti della stessa (cfr. Cass., 5422/98; Cass., 8032/96), nel caso in esame ciò che appare connotato di antisindacalità è la disapplicazione del ccnl 2008, attuata per applicare il ccnl 2009.

L'illegittima disapplicazione del contratto sottoscritto anche dalla Fiom è condotta tuttora in essere che integra, di per sé, il requisito della attualità.

8. Quanto al tema dell'interesse ad agire, è vero che le società convenute sono estranee alla disdetta del ccnl 2008 e alla conclusione del ccnl

2009, ad esse è tuttavia riconducibile la concreta disapplicazione del ccnl 2008 e la generalizzata applicazione degli Accordi di rinnovo, con forme di gestione dei rapporti con la Fiom territoriale assolutamente non improntati a lealtà e buona fede e tali da ledere il ruolo di controparte negoziale della stessa oltre che la sua immagine nel contesto nazionale e rispetto ai dipendenti delle singole aziende.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

p.q.m.

dichiara l'antisindacalità del comportamento delle società convenute consistente nell'aver negato la perdurante applicazione del ccnl 20.1.08, sottoscritto anche dalla Fiom-Cgil, applicando l'Accordo "separato" del 15.10.09 ai lavoratori iscritti alla Fiom ed ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, non previamente informati della contemporanea vigenza ed applicazione dei due contratti collettivi.

Ordina alle società convenute la cessazione del comportamento antisindacale e la rimozione degli effetti mediante applicazione del ccnl 20.1.08, fino alla cessazione della sua efficacia, ai lavoratori iscritti alla Fiom e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato che, all'esito di una informazione completa in ordine alla contemporanea vigenza ed applicazione dei due contratti collettivi, non manifestino adesione al ccnl 15.10.09.

Dichiara l'antisindacalità del comportamento delle società convenute consistito nell'aver richiesto ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato il versamento della contribuzione straordinaria in favore di Fim e Uilm per il contratto 2009 omettendo di informare i lavoratori stessi della contemporanea applicazione in azienda del ccnl 2008.

Ordina alle società convenute di inviare alla Fiom ricorrente una dichiarazione scritta di impegno ad applicare il ccnl 20.1.08, fino alla cessazione della sua efficacia, ai lavoratori iscritti alla Fiom e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato che, all'esito di una informazione completa in ordine alla contemporanea vigenza dei due contratti, non manifestino adesione al ccnl 15.10.09 e ordina alle stesse di affiggere il presente decreto nelle singole aziende in luogo accessibile a tutti per la durata di giorni venti.

Condanna le società convenute in solido al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 5.000,00, di cui euro 200,00 per spese, euro 2.000,00 per diritti ed euro 2.800,00 per onorari, oltre rimborso forfettario spese generali, Iva e Cpa come per legge.

Si comunichi.

Modena, 22.4.2011

Il giudice del lavoro
Dott.ssa Carla Portero

L'OPERATORE AMMINISTRATIVO
ANTONELLA MALAGOLI