



TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO



DECRETO

pronunciato nella causa iscritta al n. 2809 R.G.L. 2011,
promossa da :

Fiom-Cgil di Torino,

in persona del segretario provinciale *pro tempore*, sig. Federico Michele Bellono,
rappresentata e difesa dagli avv.ti Vincenzo Martino (domiciliatario) ed Elena Poli,
entrambi del Foro di Torino, nonché dagli avv.ti Antonio Di Stasi, Franco Focareta,
Alberto Piccinini ed Emilia Recchi

PARTE RICORRENTE

contro

Tyco Electronics Amp Italia srl,

in persona dei procuratori dott. Alberto Sala e dott.ssa Carla Vietti,
rappresentata e difesa dagli avv.ti Fausto Amerio e Agostino Pacchiana Parravicini
(domiciliatari), entrambi del Foro di Torino, nonché dagli avv.ti Raffaele De Luca
Tamajo, Giacinto Favalli ed Arturo Maresca

PARTE CONVENUTA

Oggetto : ricorso ex art. 28 [Repressione della condotta antisindacale] della
legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

IL TRIBUNALE

letti atti e documenti di causa, ascoltati i difensori delle parti, osserva quanto segue all'esito della discussione orale della causa.

1. Su domande, eccezioni e difese delle parti

L'organizzazione sindacale ricorrente chiede che il giudice voglia dichiarare antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la condotta della convenuta, per avere :

- [1] negato la perdurante applicazione a tutti i propri dipendenti del C.C.N.L. 20 gennaio 2008, sottoscritto anche dall'organizzazione sindacale ricorrente, prestando adesione ad altro testo contrattuale,
- [2] sollecitato e comunque favorito il versamento di una "quota contratto" (qualificata quale quota associativa straordinaria) da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato, in favore delle OO.SS. Fim e Uilm, in quanto firmatarie dell'Accordo 15 ottobre 2009 (qualificato come C.C.N.L.), in applicazione della clausola contrattuale ivi prevista, intitolata "quota contributiva una tantum",
- [3] gravemente leso, con tali condotte, l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente, quale soggetto contrattuale rappresentativo, sia in generale che in particolare, in riferimento ai dipendenti della società convenuta.

Chiede inoltre al Tribunale di ordinare alla società resistente la cessazione di tali condotte e quindi, anche ai fini della rimozione degli effetti di esse, di ordinare alla medesima :

- [1] di applicare ai propri dipendenti il C.C.N.L. 20 gennaio 2008, quale unico ed esclusivo contratto valido ed efficace fino alla naturale cessazione dei suoi effetti e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti,
- [2] di affiggere il decreto in azienda, in luogo accessibile a tutti, per 20 giorni, nonché di pubblicarne copia integrale, a proprie spese, sui quotidiani nazionali.

La società convenuta si costituisce a sua volta in giudizio e in via preliminare eccepisce :

- [a] l'inammissibilità del ricorso e, nel contempo, la carenza di legittimazione attiva e passiva delle parti, risultando l'azione giudiziaria intrapresa dall'organizzazione sindacale ricorrente strumentale rispetto ad una controversia di carattere

nazionale intercorrente tra altri soggetti, controversia non inquadrabile nel procedimento ex art. 28 Statuto Lavoratori,

- [b] l'inammissibilità della tutela ex art. 28 Statuto Lavoratori in riferimento ad azioni di mero accertamento, essendo la pretesa azionata diretta, in sostanza, ad ottenere un mero accertamento del C.C.N.L. applicabile e non a rimuovere concreti comportamenti ed effetti antisindacali attualmente sussistenti,
- [c] il difetto di attualità della condotta e dell'urgenza, risultando l'azione giudiziaria proposta a 18 mesi di distanza dalla conclusione del C.C.N.L. di cui è contestata l'applicazione, anche considerato l'Accordo aziendale con la RSU in data 25 gennaio 2011¹,
- [d] la mancata indicazione di diritti concretamente lesi in capo al sindacato ricorrente, tutelabili ex art. 28 Statuto Lavoratori.

Quanto poi al merito, la società resistente chiede pronuncia assolutoria, ritenendo la pretesa azionata infondata sia in fatto che in diritto.

Osserva in particolare quanto segue :

- [α] la rinegoziazione di accordi collettivi prima della scadenza non costituisce inadempimento contrattuale, tenuto conto dell'art. 39 Cost. e delle coordinate privatistico-negoziali entro cui si muove la contrattazione collettiva di diritto comune,
- [β] il patto modificativo sottoscritto solo da alcuni dei sindacati originari stipulanti è pienamente legittimo e non dà luogo a condotta antisindacale, essendo efficace unicamente tra le stesse,
- [γ] il C.C.N.L. 2009 può pertanto essere legittimamente applicato agli iscritti alle organizzazioni stipulanti, come ai non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, dal momento che contiene condizioni economiche di miglior favore rispetto alle precedenti,
- [δ] sussiste d'altra parte una sostanziale analogia, sul piano normativo, tra il C.C.N.L. del 2008 e quello del 2009,
- [ε] la convenuta non ha mai negato l'applicazione del C.C.N.L. 20 gennaio 2008 né ha mai negato la compresenza di due C.C.N.L., quello del 2008 e quello del 2009,

¹ Doc. n. 23 prod. p. conv.

- [5] l'applicazione dei contenuti dell'accordo di rinnovo del 2009 non significa rifiuto di applicazione del C.C.N.L. 20 gennaio 2008, anche considerato che il primo ha, come suo nucleo principale, la normativa contenuta nel secondo,
- [7] l'accoglimento del ricorso comporterebbe peraltro, quale effetto consequenziale, l'obbligo, per i lavoratori, di restituire i trattamenti economici di miglior favore erogati in conseguenza del C.C.N.L. 2009, quantomeno fino a concorrenza dell'indennità di vacanza contrattuale,
- [8] fa infine difetto, nella vicenda, contrassegnata da condotte di mera applicazione del C.C.N.L. 2009, qualsivoglia intento lesivo, ad opera della convenuta, nei confronti del O.S. ricorrente.

Ciò premesso, in ordine alle rispettive posizioni delle parti sulle questioni di causa, il giudice osserva quanto segue in merito alle eccezioni preliminari nonché alla fondatezza o meno della domanda e delle eccezioni e difese prospettate dalla resistente.

* * * * *

2. Sul eccezioni preliminari

La società resistente sostiene, con l'eccezione preliminare sub [a], che il ricorso sarebbe inammissibile e, nel contempo, carenti di legittimazione attiva e passiva le parti in causa.

L'azione giudiziaria intrapresa dall'organizzazione sindacale ricorrente sarebbe infatti strumentale rispetto ad una controversia di carattere nazionale intercorrente tra altri soggetti, controversia non inquadrabile nel procedimento ex art. 28 Statuto Lavoratori.

L'eccezione non pare fondata.

L'organizzazione ricorrente denuncia, in questa sede, condotte lesive della propria immagine poste in essere dalla società resistente e tanto appare sufficiente per ritenere ammissibile il ricorso.

La società resistente sostiene inoltre, con l'eccezione preliminare sub [b], che il ricorso sarebbe inammissibile, essendo diretto ad ottenere un mero accertamento del C.C.N.L. applicabile e non già a rimuovere concreti comportamenti ed effetti antisindacali.

Anche tale eccezione non pare fondata.

Il ricorso introduttivo contiene, a livello di conclusioni, la richiesta al Tribunale di ordinare alla convenuta la cessazione di specifiche condotte nonché di operarne la rimozione degli effetti.

E ciò appare sufficiente a smentire l'assunto secondo cui saremmo in presenza di domanda di mero accertamento.

La convenuta sostiene altresì, con l'eccezione sub [c], che nella specie farebbe difetto il requisito di attualità della condotta e dell'urgenza, risultando l'azione giudiziaria proposta a 18 mesi di distanza dalla conclusione del C.C.N.L. di cui è contestata l'applicazione, anche considerato l'Accordo aziendale con la RSU in data 25 gennaio 2011².

Va in proposito osservato che dalla previsione contenuta nell'articolo 28 Statuto Lavoratori, il quale contempla l'emanazione di un ordine di cessazione del comportamento illegittimo o di rimozione degli effetti, la giurisprudenza ha desunto il requisito dell'attualità della condotta denunciata³.

Il che non è identificabile con il ritardo, anche notevole, nella proposizione del ricorso rispetto all'inizio della condotta antisindacale, il quale non ne determina di per sé l'inammissibilità, richiedendosi a tal fine che il comportamento denunciato sia ancora in atto e permangano gli effetti lesivi dello stesso ovvero permanga una situazione di incertezza suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale⁴.

Nel caso in esame la prospettazione del ricorso non consente di ritenere in via preliminare esaurita la condotta denunciata né insussistenti gli elementi di incertezza sul contratto collettivo applicabile ivi dedotti.

Né ha alcuna rilevanza la sottoscrizione dell'Accordo aziendale con la RSU in data 25 gennaio 2011, anche da parte della RSU Fiom-Cgil, dal momento che tale Accordo non ha alcuna attinenza, neppure marginale, con le questioni qui in discussione.

La resistente sostiene infine, con l'eccezione sub [d], che sarebbe mancante nel ricorso qualsiasi indicazione in ordine ai diritti concretamente lesi spettanti al sindacato ricorrente, onde la doglianza avanzata da Fiom-Cgil non potrebbe essere tutelata con lo strumento di cui all'art. 28 Statuto Lavoratori.

² Doc. n. 23 prod. p. conv.

³ Cass., 6 giugno 2005, n. 11.741, par. n. 9.

⁴ Cass., 12 novembre 2010, n. 23.038; 6 giugno 2005, n. 11.741, par. n. 9.

Anche tale eccezione non può ritenersi fondata.

Va in proposito osservato che, ai fini della tutela invocata, non è necessaria la denuncia di specifici diritti lesi, essendo sufficiente ad integrare la antisindacalità della condotta anche solo la lesione del diritto all'immagine del sindacato e al rispetto della sua funzione⁵.

* * * * *

3. Sui profili giuridici della vertenza

La difesa dell'organizzazione sindacale ricorrente sostiene, nella discussione finale della causa, richiamando autorevole dottrina⁶, che, perdurando l'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo è venuto ad assumere una particolare funzione ed efficacia : quella per cui il datore di lavoro che aderisca all'organizzazione imprenditoriale stipulante o comunque tenga comportamenti assimilabili a tale adesione, è con ciò obbligato, se non altro per il principio di non discriminazione, ad applicare il contratto collettivo a tutti i suoi lavoratori, indipendentemente dalla loro adesione ai sindacati stipulanti.

In questo quadro di riferimento, il contratto collettivo finisce per produrre i suoi effetti anche nei confronti dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non abbiano aderito ad alcuna centrale imprenditoriale stipulante; e, nel contempo, l'azione sindacale viene ormai a caratterizzarsi non più soltanto dalla prevalenza dell'autonomia collettiva su quella individuale, ma dal fatto che, in ragione della funzione che l'ordinamento le assegna, finisce per costituire una componente del nostro sistema giuridico.

Da questa premessa – del tutto corretta e condivisibile – la difesa dell'organizzazione sindacale ricorrente fa poi discendere due ordini di conseguenze.

La prima è che non è ipotizzabile, nell'ambito di una stessa impresa che, ad alcuni dipendenti venga applicato un contratto collettivo e ad altri un altro contratto collettivo, in ragione della rispettiva affiliazione sindacale dei dipendenti stessi.

La seconda conseguenza che ne trae è quella, argomentata anche dal disposto di legge in materia di efficacia del contratto (art. 1372 cc), secondo cui nel periodo di operatività del contratto collettivo non sarebbe consentita alcuna rinegoziazione e

⁵ Cass., 9 gennaio 2008, n. 212; 8 ottobre 1998, n. 9991.

⁶ Ancora sull'autonomia privata collettiva, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2008, n. 3, p. 579 e s.s.

quindi illegittima risulterebbe la pretesa di effettuarla da parte di alcune organizzazioni sindacali stipulanti, senza il consenso delle altre.

Il Tribunale ritiene del tutto condivisibile la prima conseguenza di cui si è detto, peraltro ancorata ad una situazione di normalità della dialettica sindacale e cioè al mantenimento dell'unità sindacale.

Ove viceversa si registri una lacerazione di tale unità, la questione è destinata a porsi in termini del tutto diversi da quelli esistenti per l'innanzi.

Venendo poi alla seconda conseguenza, argomentata anche dal disposto di legge in materia di efficacia del contratto, va detto che essa appare come una indebita trasposizione sul piano giuridico di questioni che viceversa non lo consentono.

La rottura dell'unità sindacale non può infatti essere vista come una violazione del diritto, e così la disdetta anticipata da parte di alcune componenti sindacali, dissenziente la restante, non può portare ad alcuna declaratoria di inefficacia della disdetta medesima.

Il contratto collettivo presenta infatti una fisionomia del tutto particolare rispetto ad ogni altro contratto con pluralità di parti, che gli deriva dalla piena autonomia d'azione delle singole componenti sindacali, specie se di fatto appartenenti al gruppo delle maggiormente rappresentative, garantita dall'art. 39 Cost., ciascuna delle quali ha la rappresentanza degli interessi dei lavoratori; conseguentemente nel periodo successivo alla stipula di un contratto collettivo ciascuna di esse ha piena libertà di azione, fino al punto estremo di poter giuridicamente prestare il consenso ad una rinegoziazione del contratto collettivo, in una situazione di dissenso da parte di altra centrale sindacale; trattandosi pur sempre di risoluzione consensuale da parte di alcune OO.SS., la cui libertà d'azione è garantita dalla Costituzione e non può formare oggetto di coartazione.

Le cose non paiono porsi in termini diversi neppure nell'ipotesi in cui ci si trovi in presenza di clausola negoziale, come nel caso del C.C.N.L. industria metalmeccanica 20 gennaio 2008, di ultrattività del contratto stesso, in caso di disdetta, fino a che esso non sia stato sostituito dal successivo C.C.N.L.⁷.

⁷ L'art. 2, comma 3, Sezione Terza, del C.C.N.L. industria metalmeccanica 20 gennaio 2008 stabilisce quanto segue: "Il Contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma [4 anni] 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."

L'operatività di tale clausola suppone infatti la permanenza di una condizione fattuale, rappresentata dall'unità sindacale, in difetto della quale non compete certamente al giudice ricomporla e cioè riportare ad unità ciò che alcune delle parti hanno ritenuto di lacerare; con la conseguenza, in tale nuovo contesto, che ciascun sindacato riacquisisce la piena rappresentatività dei propri iscritti.

Questa conclusione non pare porsi in contrasto con la previsione codicistica contenuta nell'art. 1420 c.c., relativa al contratto plurilaterale; tale enunciato normativo concerne infatti esclusivamente i contratti con comunione di scopo, tra cui certo non rientra il C.C.N.L., che è invece contratto di scambio, il quale si caratterizza bensì dal poter avere eventuale pluralità di parti, dal lato sindacale, ma dal non essere nel contempo ciascuna di esse "parte essenziale" (per riprendere la locuzione della norma), in riferimento allo scioglimento del vincolo contrattuale.

Allorché situazioni di questo genere si verificano, il giudice altro non può fare se non prenderne atto e, in qualche modo, fare ritorno ad assetti apparentemente superati, quali quelli dell'applicazione del contratto ai soli stipulanti o a coloro che hanno deliberato di aderirvi.

Va osservato a questo punto che – allorché si verificano situazioni, come quelle descritte, di lacerazione dell'unità sindacale – è senza dubbio preciso dovere del datore, pur nel rispetto dei vincoli associativi che ha contratto, di rispettare le scelte effettuate dalle varie organizzazioni sindacali, senza schierarsi in favore di alcuna di esse, e quindi di assumere non solo un atteggiamento di neutralità rispetto alla contrapposizione in corso, ma di tenere altresì una condotta che comunque non costituisca lesione (anche solo) della funzione, della credibilità e dell'immagine^B dell'organizzazione sindacale dissenziente; sotto pena, in difetto, di dover rispondere del proprio operato, ai sensi dell'art. 28 Statuto Lavoratori.

* * * * *

4. Sui fatti di causa

Dalla documentazione prodotta dalle parti in causa emerge quanto segue.

Il 20 gennaio 2008 viene sottoscritto da Federmeccanica e Assisital, per le imprese, e da Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, per i lavoratori, il C.C.N.L. industria metalmeccanica e installazione impianti, avente validità – a norma dell'art. 2, Sezione Terza, di tale contratto e in conformità con il punto 2.2. dell'Accordo 23

luglio 1993 tra Governo, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil⁹ – dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011 nonché scadenza al 31 dicembre 2009 per la sola parte economica.

Successivamente il 22 gennaio 2009 Governo, Confindustria, Cisl e Uil sottoscrivono l'Accordo-Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, in cui

“convengono di realizzare – con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni – un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente [definito cioè dal citato Accordo 23 luglio 1993]”

e stabiliscono che

“il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa”.

In data 15 aprile 2009 Confindustria, Cisl e Uil siglano poi l'Accordo Interconfederale per l'attuazione dell'Accordo-Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, in cui si legge quanto segue:

“Premessa.

[...] Con il presente accordo le parti stipulanti concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale per la durata di 4 anni, sostituisce le regole già definite nel paragrafo «2. Assetti contrattuali» del protocollo sottoscritto fra governo e parti sociali il 23 luglio 1993”.

[...]

1.1. In coerenza con gli obiettivi individuati in premessa le parti confermano il modello di assetti contrattuali che prevede :

◆ *un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica ...*

2. 1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha le seguenti caratteristiche:

◆ *durata triennale tanto per la parte economica che normativa ...*

[...]

6. 1 Il presente accordo decorre dal 15 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 15 aprile 2013.

[...]

6.2. Tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria [...], la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale ...

Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 2.4. [Proposte di rinnovo almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto; riscontro da parte del ricevente la proposta entro i 20 giorni successivi] dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° novembre 2009. Nel frattempo devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993 con le modalità in atto ...”.

⁸ Su tali profili e la loro tutela giuridica ex art. 28 Stat. Lav., cfr. Cass., 8 ottobre 1998, n. 9991; 9 gennaio 2008, n. 212.

⁹ Il punto 2. 2. così stabilisce: *“Il C.C.N.L. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva”.*

Come è noto, la sottoscrizione di tale accordo è preceduta in data 9 luglio 1993 dall'approvazione da parte della giunta di Confindustria, con il 97% dei voti favorevoli, nonché (a seguito di assemblee cui partecipano 3.650.000 lavoratori e in cui si registrano 1.327.290 votanti, pari al 37,3%) dall'approvazione da parte dei lavoratori, risultando per il sì il 67,05%, per il no il 26,98% e gli astenuti il 5,98%.

La Cgil non sottoscrive né l'Accordo-Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009 né l'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dello stesso, esprimendo dissenso, per quello che interessa la presente causa, proprio sulla modifica della durata del contratto collettivo rispetto al modello contrattuale delineato dall'accordo del 23 luglio 1993.

In prosieguo con lettera 29 giugno 2009 Fim e Uilm, in forza del citato Accordo Interconfederale 15 aprile 2009, comunicano a Federmeccanica e Assistal la formale disdetta del CCNL industria metalmeccanica 20 gennaio 2008, con riserva di inviare le richieste di modifica, anche al fine di attivare le procedure di rinnovo¹⁰.

Con lettera 9 luglio 2009 Fiom comunica a Federmeccanica e Assistal la disdetta del primo biennio economico del CCNL 20 gennaio 2008 e, nel contempo, inoltra loro le richieste che sarebbero state sottoposte alla valutazione dei lavoratori, riservandone la conferma dopo lo svolgimento delle assemblee e del referendum¹¹.

Federmeccanica risponde a Fiom in data 16 luglio 2009 evidenziando di essere vincolata all'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009, sottoscritto da Confindustria, confederazione cui aderisce; rileva nel contempo che tale Accordo prevede la durata triennale del contratto nazionale di categoria, sia per la parte economica che per quella normativa; propone infine un incontro per il 24 luglio successivo (data proposta anche a Fim e Uilm), onde valutare i contenuti del rinnovo del contratto collettivo di categoria¹².

Dopo una serie di incontri sindacali, cui partecipa anche il sindacato ricorrente, Federmeccanica dichiara di non accettare la proposta 15 settembre 2009 presentata da Fiom-Cgil¹³ e prosegue la trattativa con le altre OO.SS.

Il 15 ottobre 2009 Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl e Uilm-Uil stipulano un'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata e della installazione impianti, in attuazione dei principi espressi nell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009¹⁴.

L'11 novembre 2009 Federmeccanica, Assistal, Fim e Uilm sottoscrivono inoltre un Accordo sulle percentuali di concottimo e dell'utile minimo di cottimo, con riferi-

¹⁰ Doc. n. 4 prod. p. ricorr.

¹¹ Doc. n. 10 prod. p. ricorr.

¹² Doc. n. 11 prod. p. ricorr.

¹³ Doc. nn. 14 e 17 prod. p. ricorr.

¹⁴ Doc. n. 1 prod. p. ricorr.

mento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale in tema di regolamentazione del lavoro straordinario, notturno, festivo e del cottimo¹⁵.

Il 25 febbraio 2010 le medesime parti stipulano poi un Protocollo d'Intesa per la rideterminazione della decorrenza delle quote di contribuzione sindacale *una tantum*¹⁶, il quale prevede a carico delle aziende l'obbligo di comunicare, mediante affissione in bacheca da effettuare dal 1° al 31 ottobre 2010, quanto segue :

"... in occasione del rinnovo del C.C.N.L. i sindacati stipulanti Fim e Uilm chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di gennaio 2011. Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di novembre 2010, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 dicembre 2010 ...".

In prosieguo in data 28 luglio 2010 Federmeccanica, Assistal, Fim e Uilm concordano le Linee guida per la diffusione del premio di risultato¹⁷.

Con lettera 22 settembre 2010 Federmeccanica comunica quindi a Fiom-Cgil quanto segue¹⁸ :

"Firme 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."

In data 29 settembre 2010 Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl e Uil-Uilm sottoscrivono infine l'art. 4-bis, che disciplina le modalità e i contenuti delle intese modificative del CCNL da parte della contrattazione aziendale¹⁹.

In questo contesto di accadimenti sul piano nazionale si inseriscono poi alcuni scambi di lettere e iniziative posti in essere dalle parti qui in causa.

Con raccomandata AR 28 dicembre 2009, ricevuta il 4 gennaio 2010, Fiom-Cgil di Torino chiede alla società convenuta di confermare la perdurante applicazione ai propri dipendenti del CCNL 20 gennaio 2008²⁰.

La convenuta risponde con raccomandata 11 gennaio 2010 affermando quanto segue²¹ :

"Le preoccupazioni manifestate dalla Vostra organizzazione in ordine al rispetto dei diritti relativi alla libertà e attività sindacale [...] si palesano del tutto infondate e teniamo a

¹⁵ Doc. n. 48 prod. p. ricorr.

¹⁶ Doc. n. 49 prod. p. ricorr.

¹⁷ Doc. n. 50 prod. p. ricorr.

¹⁸ Doc. n. 42 prod. p. ricorr.

¹⁹ Doc. n. 43 prod. p. ricorr.

²⁰ Doc. n. 38 prod. p. ricorr.

²¹ Doc. n. 39 prod. p. ricorr.

rassicurarvi del pieno ed integrale rispetto da parte nostra di tali diritti, negli stessi modi e nelle medesime forme fin qui in essere".

In prosieguo, in applicazione del citato Protocollo d'Intesa 25 febbraio 2010, la resistente affigge nella propria bacheca aziendale un comunicato datato 28 settembre 2010 con il quale informa i lavoratori che nella busta paga del mese successivo saranno inseriti i moduli per il versamento della quota associativa straordinaria di € 30,00, richiesta ai lavoratori non iscritti ai sindacati Fim, Uilm e Fismic, stipulanti l'Accordo del 15 ottobre 2009²².

In tale comunicato la convenuta sollecita la riconsegna del modulo in questione²³ ed aggiunge quanto segue :

"... in caso di mancata riconsegna [del modulo] sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso".

Infine con raccomandata AR 22 dicembre 2010 la Fiom-Cgil di Torino torna a richiedere alla convenuta²⁴

"una inequivoca manifestazione della volontà ... di riconoscere la perdurante efficacia del C.C.N.L. del 2008 e di dare dello stesso applicazione effettiva".

A tale missiva la resistente risponde con raccomandata 10 gennaio 2011²⁵, in cui si limita a ribadire quanto già esplicitato nella citata lettera 11 gennaio 2010.

* * * * *

5. Sulla antisindacalità della condotta

Ad avviso del Tribunale da quanto in precedenza esposto, sotto il profilo sia giuridico che fattuale, emerge quanto segue :

- [A]** le disdette operate anzitempo, rispetto alle date pattuite, da Fim e Uilm, accettate da Federmeccanica e Assital, cui fa seguito la rinegoziazione del contratto collettivo e la sottoscrizione del C.C.N.L. 2009, non sono giuridicamente idonee a risolvere interamente il C.C.N.L. 2008, non avendo Fiom-Cgil, parte originaria di quest'ultimo, prestato il proprio consenso,
- [B]** tale complessiva vicenda comporta, sul piano giuridico, la presenza di un nuovo C.C.N.L., peraltro con effetti circoscritti alle sole parti stipulanti e ai relativi iscritti o a coloro che intendono aderirvi,

²² Doc. n. 44 prod. p. ricorr.

²³ Doc. n. 45 prod. p. ricorr.

²⁴ Doc. n. 46 prod. p. ricorr.

²⁵ Doc. n. 47 prod. p. ricorr.

[C] rimane in pari tempo efficace, quantomeno fino alla sua naturale scadenza, il C.C.N.L. 2008, costituente vincolo giuridico tra Federmeccanica/Assistal e Fiom-Cgil, i relativi iscritti o coloro che intendono rivendicarne l'operatività.

Ciò premesso e delineato in tal modo il complesso quadro che caratterizza la vicenda, passiamo ad esaminare la doglianza prospettata dalla O.S. ricorrente.

Quanto esposto in antecedenza evidenzia, ad avviso del Tribunale, che la società resistente non si limita a porre in essere condotte consequenziali, derivanti dal vincolo associativo con Federmeccanica, rispettando però nel contempo la dialettica intersindacale e le contrapposizioni in atto, le quali registrano senza alcun dubbio la compresenza di due contratti collettivi, quello del 2008 e quello del 2009.

Esorbitando infatti dagli spazi che delimitano la sfera del giuridicamente consentito la convenuta si è di fatto inserita all'interno di tale dialettica intersindacale e contrapposizione in atto, con una condotta nella quale sono senza dubbio ravvisabili gli estremi dell'idoneità a ledere la funzione, la credibilità e l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente.

Alla richiesta di quest'ultima di confermare la perdurante applicazione del C.C.N.L. del 2008, la convenuta per ben due volte elude esplicitamente il problema posto, limitandosi ad una retorica affermazione di mantenimento delle prerogative in atto in favore dell'organizzazione sindacale ricorrente.

Con un comunicato affisso nella bacheca aziendale si rivolge inoltre ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2009 per evidenziare loro la facoltà di effettuare il versamento di una quota associativa straordinaria in favore di tali organizzazioni, sottacendo però ai destinatari della comunicazione e più in generale alle maestranze tutte che, in realtà, il contratto collettivo operante non è uno solo, ma che ve ne sono due.

Né ha alcuna rilevanza e incidenza nella vicenda la tardiva correzione di rotta operata con la memoria costitutiva depositata nell'ambito del presente giudizio.

In essa si legge infatti che, in realtà, i due C.C.N.L. sarebbero pressoché identici sul piano normativo, con la conseguenza che prestando la convenuta osservanza al C.C.N.L. 2009, sarebbe con ciò implicitamente osservato il C.C.N.L. 2008.

L'assunto è totalmente destituito di fondamento.

I due contratti collettivi, al di là della reiterazione di buona parte, ma non tutte, delle previsioni di carattere normativo, delineano infatti modelli negoziali diversi e

contrapposti, richiamandosi l'uno all'Accordo tra le parti sociali del 23 luglio 1993 e l'altro all'Accordo quadro del 22 gennaio 2009.

A ciò aggiungasi quanto si legge comunque nelle difese della convenuta e cioè che, se fosse accolta la tesi prospettata in giudizio dall'O.S. ricorrente, i lavoratori beneficiari delle pregresse pattuizioni contrattuali dovrebbero restituire all'azienda i trattamenti economici di miglior favore, discendenti dal C.C.N.L. 2009.

Ad avviso del Tribunale questa asserzione comprova la persistenza di una condotta antisindacale ad opera della convenuta, resa peraltro già evidente dai comportamenti di cui si è detto sopra.

I miglioramenti salariali erogati ai dipendenti della convenuta in conseguenza dell'entrata in vigore del C.C.N.L. 2009 costituiscono per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti o che comunque vi si riconoscono o aderiscono a tale contratto, un effetto consequenziale al rinnovo contrattuale; viceversa per coloro che, come gli iscritti Fiom-Cgil, non si riconoscono in tale C.C.N.L., ritenendo operativo quello del 2008, tali miglioramenti costituiscono meramente un trattamento di miglior favore, giuridicamente intangibile sia con riferimento alla porzione erogata che a quella da erogare, in forza dell'obbligo di non discriminazione, sancito dall'art. 16 Statuto Lavoratori.

Pensare, come si legge in memoria, che rivendicare la perdurante vigenza del C.C.N.L. 2008, in un contesto in cui solo una parte degli stipulanti ha ritenuto di rinegoziarlo prima della sua naturale scadenza e al di fuori della tempistica pattuita, possa determinare tale grave effetto, costituisce prova di intendimento e attitudine senza dubbio antisindacale, nella forma della lesione del prestigio, dell'immagine e delle prerogative di O.S., che ha invece ritenuto di rimanere fedele al C.C.N.L. originario, come dalle parti concordato.

La stipulazione di un contratto collettivo costituisce infatti una delle principali manifestazioni della forza e della rappresentatività di una organizzazione sindacale, che si accredita come interlocutore tra le contrapposte organizzazioni di categoria ed il datore di lavoro. È dunque evidente il discredito che una condotta destinata a lasciar intendere che il C.C.N.L. operativo sino al 31 dicembre 2011, in cui l'O.S. continua a riconoscersi, è invece superato e posto nel nulla, viene a determinare nelle maestranze cui tale condotta di fatto si indirizza.

Irrilevante appare d'altra parte la carenza dell'intento lesivo in capo al datore di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità afferma infatti quanto segue :

"Per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro 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, né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali [...], né 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'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale..."²⁶

"La definizione della condotta antisindacale [...] non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i «beni» protetti. Pertanto per integrare gli estremi della condotta antisindacale [...] 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, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale"²⁷

Alla luce di quanto ora esposto va pertanto ritenuta provata la sussistenza di condotte antisindacali.

* * * * *

6. Sulla rimozione degli effetti

L'O.S. ricorrente chiede al Tribunale di ordinare la cessazione delle condotte lesive e la rimozione degli effetti conseguenti, mediante intimazione alla convenuta di applicare ai propri dipendenti il CCNL del 20 gennaio 2008, ritenuto

"quale unico ed esclusivo contratto collettivo nazionale di lavoro valido ed efficace fino alla naturale cessazione dei suoi effetti".

Per le ragioni sopra esposte tali conclusioni possono essere accolte solo limitatamente ai dipendenti iscritti a Fiom-Cgil e a quelli non iscritti che ne facciano esplicita richiesta.

L'applicazione agli uni e agli altri del C.C.N.L. 2008, contrariamente a quanto assume la convenuta, non comporta però né facoltà per l'azienda di recuperare i miglioramenti salariali erogati in correlazione con il C.C.N.L. 2009 né di disporre la sospensione per il futuro degli stessi.

Sia l'una che l'altra condotta costituirebbero infatti grave violazione del dovere di non discriminazione, esplicitamente sancito dall'art. 16 Statuto Lavoratori e, nel

²⁶ Cass., 5 febbraio 2003, n. 1684.

²⁷ Cass., 18 aprile 2007, n. 9250.

contempo, manifestazione di prosecuzione della condotta antisindacale denunciata dall'organizzazione sindacale ricorrente e qui accertata.

L'O.S. ricorrente chiede inoltre che il giudice voglia ordinare alla resistente l'affissione del decreto in azienda per 20 giorni nonché la pubblicazione di copia integrale, a spese della stessa, sui quotidiani nazionali.

La richiesta appare meritevole di accoglimento con esclusivo riferimento all'affissione di comunicato nelle bacheche aziendali, nel testo riportato in dispositivo e per venti giorni lavorativi consecutivi, con decorrenza non oltre il decimo giorno successivo alla comunicazione di Cancelleria del presente decreto .

* * * * *

7. Conclusione

Alla luce di quanto sopra esposto, la domanda va quindi accolta, nei termini di cui si è detto, risultando provata la natura antisindacale della condotta datoriale.

Va contempo ordinata, quale mezzo di rimozione degli effetti lesivi prodotti, l'affissione di cui si è detto nelle bacheche aziendali.

Le spese di lite, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P. Q. M.

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

- 1. DICHIARA** antisindacale il comportamento tenuto da Tyco Electronics Amp Italia srl, consistito nell'aver sottaciuto e di fatto negato la perdurante operatività del C.C.N.L. 20 gennaio 2008, quantomeno in riferimento agli iscritti Fiom e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, indotti a ritenere non più applicabile tale C.C.N.L. e non informati della possibilità di eventualmente richiederne l'applicazione,
- 2. ORDINA** a Tyco Electronics Amp Italia srl di cessare immediatamente tale condotta illegittima, mediante l'applicazione agli iscritti Fiom e a coloro che ne facciano richiesta del C.C.N.L. 20 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2011, data di scadenza dello stesso, senza che ciò comporti alcuna conseguenza in ordine ai trattamenti economici di miglior favore erogati e attualmente in atto,

3. **ORDINA** a Tyco Electronics Amp Italia srl di affiggere nelle bacheche aziendali, per venti giorni lavorativi consecutivi, non oltre il decimo giorno successivo alla comunicazione di cancelleria del presente decreto, il seguente comunicato :

TRIBUNALE DI TORINO
Sezione Lavoro
Proc. n. 2809 Ruolo Generale Lavoro 2011
(Fiom-Cgil di Torino c. Tyco Electronics Amp Italia srl)

Decreto ex art. 28 [Repressione della condotta antisindacale] della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)

In data 26 aprile 2011 il Tribunale di Torino, su denuncia della segreteria provinciale di Torino di Fiom-Cgil, ha dichiarato antisindacale la condotta tenuta da Tyco Electronics Amp Italia srl, per avere sottaciuto e di fatto negato la perdurante operatività del C.C.N.L. industria metalmeccanica 20 gennaio 2008, quantomeno in riferimento agli iscritti a Fiom-Cgil e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, indotti a ritenere non più applicabile tale C.C.N.L. e non informati della possibilità di eventualmente richiederne l'applicazione; senza che ciò comporti e metta in dubbio gli aumenti erogati ed in corso correlati al C.C.N.L. industria metalmeccanica 15 ottobre 2009, che competono a tutti i lavoratori dell'azienda, in forza del principio di non discriminazione (art. 16 Statuto Lavoratori).

Il Tribunale ha ordinato altresì all'azienda di applicare agli iscritti Fiom-Cgil e a coloro che ne facciano richiesta il C.C.N.L. 20 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2011, data di scadenza del medesimo.

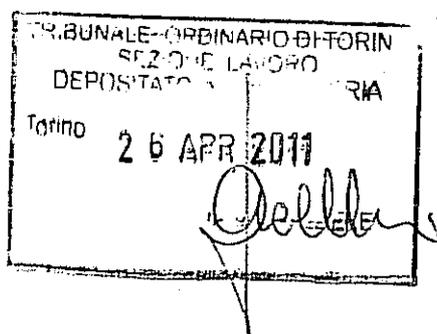
Il Tribunale ha infine ordinato l'affissione del presente comunicato nelle bacheche aziendali di Tyco Electronics Amp Italia srl per 20 giorni lavorativi consecutivi.

4. **CONDANNA** Tyco Electronics Amp Italia srl a rifondere all'organizzazione sindacale ricorrente le spese di lite, che liquida in € 2.500,00, oltre Cpa, Iva e successive occorrenze.

Torino, 26 aprile 2011.

IL GIUDICE

- dott. Vincenzo CIOCCHETTI -



Vincenzo Ciochetti