



### **Caso Pomigliano: la sentenza del Tribunale di Torino**

a cura di *Guglielmo Anastasio – Avvocato e funzionario della DPL Modena\**

*La vicenda della Fiat di Pomigliano d'Arco, oltre a segnare un'importante frattura tra le maggiori organizzazioni sindacali e, più in generale, nell'intero panorama socio-politico, ha mostrato tutte le crepe del sistema giuslavoristico italiano che, nel periodo post-costituzionale, si è retto e si regge, per lo più, su regole frammentarie ed instabili, la cui vincolatività generale non deriva da una norma statale, bensì dal riconoscimento reciproco tra le parti sociali.*

*Di questa situazione si è avveduto il Tribunale di Torino che, con [sentenza n.4020, depositata il 14 settembre 2011](#), nella valutazione della vicenda in analisi, ha cercato di ricostruire e analizzare l'attuale quadro del diritto sindacale italiano.*

#### **I fatti**

Prima di analizzare i fatti che hanno caratterizzato l'unità produttiva di Pomigliano d'Arco, occorre, preliminarmente, osservare che gli stessi si sono sviluppati all'interno di un quadro di relazioni industriali già fortemente segnato dalle divisioni tra le parti sociali, culminate prima nell'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, poi nel rinnovo del Ccnl-Metalmecanica 2008, entrambi caratterizzati dalla mancata firma della Cgil/Fiom. Queste vicende hanno determinato un quadro normativo di settore alquanto instabile e frammentario, alimentato, tra le altre, dalle numerose vertenze giudiziarie nel frattempo promosse dalla Cgil/Fiom. Pertanto, il gruppo Fiat ha intrapreso un processo di "disinnesco" dal Ccnl di categoria, attraverso la costituzione di una nuova società che gestisse l'unità di Pomigliano (Fabbrica Italiana Pomigliano spa), non aderente a Federmeccanica firmataria dell'accordo di categoria.

L'operazione ha determinato l'inapplicabilità del Ccnl-Metalmecanica 2008 ai lavoratori di Pomigliano (nel frattempo ceduti alla nuova società), ma, soprattutto, la possibilità di stipulare accordi aziendali idonei a riscrivere l'intera materia del lavoro e delle relazioni sindacali, senza i vincoli della contrattazione centralizzata e in deroga alla disciplina dei rapporti tra i diversi livelli della contrattazione collettiva scandita dall'accordo interconfederale del 1993<sup>24</sup>.

In data 15 giugno 2010, e senza la firma della Fiom, è stato siglato un [accordo tra Fiat Group spa e Fim/Uilm/Fismic](#), i cui punti salienti si concentrano in materia di orario/tempi di lavoro, straordinari, controllo dell'assenteismo ed esigibilità datoriale dell'adempimento degli obblighi dei lavoratori.

Ricevuto l'avallo della maggioranza dei lavoratori di Pomigliano con il *referendum* del 22 giugno 2010<sup>25</sup>, tale accordo è stato quasi integralmente recepito nel contratto collettivo di

\* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

<sup>24</sup>Tale accordo, com'è noto, prevede che "La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola".

<sup>25</sup> Anche se sono state riscontrate delle diversità di cifre tra i dati riportati dalla Cgil/Fiom e quelli della Fiat, i lavoratori votanti (circa il 93% degli aventi diritto) si sono espressi per il 63,3 % a favore dell'accordo.

primo livello, siglato dalle organizzazioni sindacali di categoria (eccetto la Fiom), da applicare presso gli stabilimenti della neonata società non aderente al sistema confindustriale. Il nuovo contratto, oltre a disciplinare completamente i rapporti di lavoro, ha ridisegnato *ex novo* la materia delle relazioni sindacali. Richiamando, infatti, l'art.19<sup>26</sup> della L. n.300/70, ha riconosciuto il potere di costituire le R.S.A. solo alle sigle firmatarie del contratto collettivo di primo livello.

Successivamente, le stesse parti sono addivenute alla stipula di un contratto di II livello in cui si riconosce al personale proveniente da Fiat Group spa l'anzianità pregressa, la salvaguardia del trattamento economico complessivo, il tutto senza l'applicazione dell'art.2112 c.c. sul trasferimento d'azienda.

A questo punto la Fiom/Cgil ha adito il Tribunale di Torino - sez. lavoro - per richiedere la dichiarazione di illegittimità e la nullità dei contratti collettivi di I e II livello, poiché gli stessi sarebbero mossi da finalità illecite e antisindacali, volte ad aggirare:

- ➔ le garanzie previste dall'art.2112 c.c.;
- ➔ le libertà e le prerogative sindacali della ricorrente.

Per l'effetto, la Fiom ha chiesto all'autorità giudiziaria di **ordinare** l'applicazione, nel predetto stabilimento, dell'assetto contrattuale precedente al "trasferimento d'azienda" nonché di **accertare** il diritto della ricorrente di esercitare, nello stabilimento di Pomigliano, tutte le prerogative sindacali previste dallo Statuto dei lavoratori e dagli accordi interconfederali.

### Premesse teoriche

Il giudice torinese inizia la propria argomentazione giuridica con alcune premesse di teoria generale del diritto.

**1.** I contratti collettivi, anche in una situazione d'inapplicazione formale dell'art.39 della Costituzione, hanno assunto nel tempo un ruolo di fonte del diritto "*extraordinem*".

Tale assunto si fonda su due principi:

- ▶ quello **dell'autonomia dell'ordinamento sindacale** rispetto a quello statale: il primo, infatti, non trova riconoscimento in una legge, bensì nella reciproca e stabile legittimazione tra le parti sociali;
- ▶ quello **di effettività**: le associazioni sindacali e datoriali, in virtù del suddetto riconoscimento, sono in grado di produrre delle norme idonee a vincolare tutte le categorie di riferimento, purché condivise.

In altre parole, lo Stato non detiene il monopolio della produzione di norme giuridiche che, viceversa, possono discendere da ordinamenti autonomi e diversi da quello e che trovano, nei fatti, la propria legittimazione. Le norme dell'ordinamento sindacale trovano la loro validità ed efficacia nella circostanza che le stesse siano condivise dalle associazioni maggiormente rappresentative della categoria; in caso contrario, le medesime norme dovranno dare spazio ad altre in cui le parti sociali si riconoscano.

**2.** L'art.39 della Costituzione ha delineato un sistema sindacale pluralistico, basato sulla libertà di associazione sindacale e su una "*situazione concorrenziale tra le stesse*". Ne consegue che ogni sindacato è titolare, in autonomia rispetto agli altri, di un potere negoziale con la controparte datoriale. Rispetto ad eventuali spaccature tra le diverse organizzazioni dei lavoratori, il giudice può solo prenderne atto, limitandosi,

<sup>26</sup> L'art.19 nella sua versione *post-referendaria*, così recita: "*Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:*

a) [...];

b) *delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.*

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento

tuttavia, a controllare che questo processo di divisione non leda le prerogative di alcune OO.SS. e che i protagonisti dello stesso non siano dei sindacati di comodo, vietati dall'art.17, L. n.300/70.

### **La liceità dei contratti di I e II livello**

Calando nei fatti di causa le premesse sopra riportate, la sentenza in commento pone l'accento sulla circostanza che l'ordinamento sindacale è totalmente privo di regole legislative cogenti per quanto concerne le fonti di produzione delle proprie norme. Queste ultime, infatti, sono state cristallizzate "solo" nei vari accordi interconfederali succedutisi nel tempo e la cui cogenza si regge sul principio di effettività ovvero sulla circostanza che siano condivise da tutte le organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative. La successione dei vari accordi interconfederali sulle relazioni e gli assetti tra i vari livelli di contrattazione, dimostra l'assenza di una sicura e condivisa gerarchia tra le fonti contrattuali, per cui non si può escludere che alcune organizzazioni sindacali, comunque rappresentative, possano addivenire ad assetti diversi. Neppure può escludersi che tali assetti possano essere ridisegnati direttamente da una grande impresa, piuttosto che da un'organizzazione datoriale, non essendovi alcun divieto a riguardo. Pertanto, non essendo in discussione la circostanza che le due organizzazioni sindacali (Fim e Uilm) firmatarie degli accordi in esame siano, comunque, delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, si conclude che la mera stipula dei contratti di I e II livello non costituisce comportamento antisindacale.

Quanto alla presunta violazione dell'art.2112 c.c., viene osservato che anche a voler affermare la sussistenza nei fatti di un trasferimento d'azienda e, quindi, l'applicazione di quest'ultima norma, troverebbe comunque attuazione il co.3 del medesimo articolo secondo cui

*"il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali e locali vigenti alla data del trasferimento, ma solo nell'ipotesi in cui il medesimo non utilizzi un contratto collettivo di pari livello".*

Per il Tribunale torinese, infatti, l'idoneità del contratto, denominato di "I livello", a regolare in maniera compiuta la disciplina dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali, lo rende certamente di pari livello rispetto a quello (Ccnl metalmeccanici 2008) precedentemente vigente in azienda.

Del resto, continua la sentenza, anche se fosse concluso un accordo in frode all'art.2112 c.c., non sarebbe comunque idoneo a integrare una condotta antisindacale, poiché tale disposizione è volta a tutelare le posizioni giuridiche dei singoli lavoratori eventualmente esclusi dalla società cessionaria e non le ragioni collettive del sindacato.

Per queste ragioni, **il ricorso della Fiom è ritenuto infondato sul versante della illiceità dei due contratti**, anche in ragione della circostanza che l'accordo del 15 giugno 2010, trasfuso nel contratto di I livello, è stato sottoposto a un *referendum* in cui la maggioranza dei lavoratori si è espressa in favore dello stesso.

### **Le rappresentanze sindacali in azienda**

Il contratto collettivo di I livello, di per sé dichiarato legittimo, determina, attraverso il richiamo all'art.19 dello Statuto dei Lavoratori, l'esclusione delle R.S.U. di provenienza Cgil/Fiom, in virtù del diniego all'unico contratto collettivo applicabile in azienda. Questo effetto, precisa il giudice torinese, non sarebbe evitabile nemmeno attraverso il richiamo, da parte del ricorrente, all'Accordo interconfederale del 1993 sulla costituzione delle

R.S.U., vista la non adesione del datore di lavoro al sistema confindustriale parte di quell'accordo.

L'esclusione delle rappresentanze sindacali Fiom viene valutata, dalla sentenza in esame, prima sotto il profilo dell'opportunità, poi sotto quello della legittimità.

Escludere dalle relazioni industriali un sindacato che, oltre ad avere un'importante rappresentanza in azienda e che, fino a ieri, era pienamente legittimato ad interloquire con il datore di lavoro, "appare paradossale". Al di là della circostanza che i lavoratori aderenti alla Fiom sarebbero privati di rappresentanza, non si vede "per quale apprezzabile ragione" sia stato abbandonato il sistema delineato dall'accordo interconfederale del 1993 a vantaggio di quello scandito dall'art.19, L. n.300/70. Il primo, infatti, essendo fondato sull'elezione diretta dei rappresentanti da parte dei lavoratori, garantisce una maggiore democraticità rispetto al secondo, fondato, invece, sulla designazione delle rappresentanze da parte delle OO.SS. Tale scelta, continua la sentenza, non troverebbe nemmeno una giustificazione nell'esigenza di mantenere nel tempo le regole scandite dal neonato contratto di I livello, poiché quest'ultimo trova piena legittimazione in azienda, indipendentemente dall'adesione della Fiom e dalla partecipazione di quest'ultima alle future trattative negoziali.

Nel valutare la legittimità dell'esclusione del sindacato ricorrente e, quindi, la portata antisindacale della clausola contrattuale che abbia determinato tale effetto, il giudice torinese parte da due principi generali:

- ➔ il dovere del datore di lavoro di astenersi dal favorire alcuni sindacati a discapito di altri;
- ➔ la censurabilità di ogni comportamento datoriale che leda le prerogative sindacali, a prescindere dalla loro intrinseca legittimità.

La spiegazione di quest'ultimo principio, tuttavia, presuppone un'attenta analisi dell'art.28 dello Statuto dei Lavoratori, riletto alla luce delle regole generali in materia di adempimento degli obblighi contrattuali.

### **I comportamenti antisindacali**

L'art.28<sup>27</sup> dello Statuto dei Lavoratori riconosce in capo alle organizzazioni sindacali la potestà di adire l'Autorità giudiziaria per la repressione di tutte quelle condotte datoriali che limitino le libertà e le attività sindacali. Tradizionalmente, oggetto di tale tutela sono le prerogative riconosciute nello Statuto dei lavoratori in tema di diritto di assemblea, *referendum*, trasferimento dei dirigenti delle r.s.u., permessi sindacali, diritto di affissione, contributi sindacali e diritto di sciopero.

Accanto a queste, si affiancano una serie di diritti strettamente attinenti alle relazioni industriali, quale il diritto di informazione, consultazione e concertazione delle scelte datoriali, il cui ambito di applicazione viene definito dalla legge o dalla contrattazione collettiva (nella sua parte obbligatoria).

La struttura del comportamento illecito in analisi non è stata compiutamente disciplinata dal legislatore, il quale ha creato solo una fattispecie teleologicamente determinata; in altre parole, non vengono previste delle condotte che, aprioristicamente, siano definibili

---

<sup>27</sup> L'art.28, L. n.300/70, recita: "Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale".

come antisindacali, poiché la loro illiceità sarà individuabile solo sulla base dell'idoneità a ledere le libertà collettive dei lavoratori. Tale scelta è stata dettata dall'impossibilità di predeterminare tutte quelle pratiche lesive derivanti dal datore di lavoro, anche in virtù della circostanza che molte di queste appaiono di difficile collocazione normativa. Si pensi a tutte quelle condotte che sono, in primo luogo, espressione del potere datoriale, ma che determinano, direttamente o indirettamente, una lesione alle prerogative sindacali. Per questo motivo, le condotte in analisi ben possono essere integrate da atti istituzionali del datore del lavoro, comportamenti materiali o, addirittura, da mere omissioni. Il profilo teleologico della norma in esame si acuisce nel momento in cui, ai fini dell'integrazione della condotta illecita, non è richiesto l'intento lesivo del datore di lavoro che, pertanto, rimane ininfluenza ai fini del giudizio di cui all'art.28, L. n.300/70.

Accanto a tale orientamento, si registra un filone interpretativo<sup>28</sup> volto a dare maggiore rilevanza all'elemento soggettivo di tale illecito, nell'ipotesi in cui la condotta datoriale, pur non violando alcuna norma imperativa, integri gli estremi **dell'abuso di diritto**. In altre parole, l'esercizio delle facoltà datoriali, come degli altri diritti, va tutelato solo nella misura in cui persegua le finalità riconosciute dalla legge. **Qualora, invece, sia mosso da finalità antisindacali**, sarebbe censurabile sotto il profilo della buona fede e correttezza nell'esecuzione degli adempimenti contrattuali (artt.1175 e 1375 c.c.).

Della divergenza tra i due orientamenti sono state investite le Sezioni Unite della Cassazione (sentenza del 12 giugno 1997, n.5295) che, a sostegno della prima tesi, argomentano:

- il principio civilistico della responsabilità oggettiva nell'esercizio dell'attività imprenditoriale non è un'eccezione nel nostro ordinamento e trova sempre maggiore seguito soprattutto nelle ipotesi di azioni inibitorie;
- richiedere il dolo o la colpa del datore di lavoro, quali elementi costitutivi della fattispecie stigmatizzata dall'art.28, renderebbe privi di tutela i lavoratori che siano stati lesi nei loro diritti collettivi, ogni qualvolta l'imprenditore possa addurre un **errore di valutazione** sulla portata del proprio comportamento.

Pertanto, concludono le Sezioni Unite, l'elemento intenzionale è irrilevante *“anche nei casi in cui l'uso di strumenti, in astratto leciti, appare, nelle circostanze concrete, oggettivamente idoneo, nel risultato, a limitare le libertà sindacali”*.

Mutuando questo *iter* motivazionale, il giudice torinese ha buon gioco nel sostenere che la clausola contrattuale sulle R.S.A., in quanto oggettivamente idonea ad escludere le rappresentanze Fiom dall'azienda di Pomigliano, **integri gli estremi della condotta antisindacale**.

Per l'effetto, tuttavia, non dichiara l'invalidità di tale clausola, bensì ordina alle società resistenti di estendere il sistema e le prerogative sindacali di cui all'art.19 dello Statuto dei Lavoratori anche alla Fiom. In pratica, poiché la *ratio* di tale norma sarebbe solo quella di precludere la costituzione di R.S.A. legate a organizzazioni sindacali dotate solo di una rappresentatività presunta, le tutele in essa contenute sarebbero tranquillamente estensibili alla O.S. ricorrente, vista l'indiscussa rappresentatività di cui gode nell'unità partenopea e l'effettiva azione sindacale esercitata negli anni.

<sup>28</sup> Cass. 6 giugno 1984, n.3409; Cass. 3 giugno 1987, n.5922, Cass. 13 gennaio 1996, n.232 e Cass. 26.11.2007, n.24581; in quest'ultima sentenza si legge: *“Una condotta del datore di lavoro, pur se lecita nella sua obiettività, ben può presentare i caratteri dell'abuso del diritto, esplicitandosi attraverso l'uso abnorme delle relative facoltà, indirizzate ad un fine diverso da quello tutelato, così assumendo (in coerenza con la norma dettata dall'art. 833 c.c. in materia di proprietà) carattere d'illiceità per contrasto con i principi di correttezza e buona fede, i quali assurgono a norma integrativa del contratto di lavoro, in relazione all'obbligo di solidarietà imposto alle parti contraenti dalla comunione di scopo che entrambe, sia pure in diversa e talora opposta posizione, perseguono”*.

## Conclusioni

Il giudice del lavoro, dichiarata la legittimità dell'impianto generale dei contratti collettivi di I e II livello, sancisce l'antisindacalità del comportamento negoziale del datore di lavoro nella parte in cui, attraverso il richiamo all'art.19 dello Statuto dei Lavoratori, esclude, dall'azienda di Pomigliano, le rappresentanze sindacali della Fiom. Tali conclusioni, a prescindere dall'esito degli eventuali e ulteriori gradi di giudizio, vanno, tuttavia, rilette alla luce di **un'importante novità normativa**:

### **Art.8 della L. n.148/11 (Manovra Finanziaria) sugli accordi di prossimità**

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

**2.** Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

**2-bis.** Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

**3.** Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Dalla lettura della predetta disposizione normativa, **sembra abbastanza chiaro che la vicenda di Pomigliano, al di là delle polemiche suscitate, possa costituire un archetipo nelle relazioni industriali.** Appare indiscusso, infatti, che l'accordo in analisi abbia influito in maniera decisiva sul tramonto dei precedenti assetti contrattuali incentrati

su principi unanimistici e su una stringente gerarchia tra contrattazione nazionale e quella aziendale. Altrettanto indiscutibile, a parere dello scrivente, sembra essere un ulteriore risvolto della vicenda: l'incremento del processo di destrutturazione del diritto del lavoro. Il semplice abbandono dell'associazione datoriale di categoria, infatti, legittimerebbe un sistema in cui il rapporto di lavoro, incentrato storicamente sulla legge e sulla contrattazione nazionale di categoria, scandisca, anche all'interno del medesimo settore, diritti e obblighi profondamente diversi, a seconda dell'assunzione presso questo o quel datore di lavoro.