

RG 427/12

Il Giudice del lavoro a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 21.06.12 osserva quanto segue.

#### **PREMESSO IN FATTO**

Con ricorso ex art. 28 legge n. 300/1970 depositato in cancelleria in data 30.05.12 la Fiom Federazione Provinciale di Trieste ha chiesto all'adito giudice l'accertamento dell'antisindacalità della condotta realizzata dalla società Wartsila nei propri confronti per averle negato il diritto di assemblea.

In punto fatto la ricorrente evidenziava di essere il sindacato di categoria maggiormente rappresentativo nel settore e presso la resistente, di avere almeno 300 iscritti su 1100 dipendenti nella sola sede di Trieste, di aver ottenuto nelle ultime elezioni 5 componenti di rsu su 12 totali essendo i restanti eletti 6 della lista FIM ed 1 della lista UILM, che la società resistente aveva sempre applicato i CCNL del settore metalmeccanico sottoscritti insieme ad altre organizzazioni sindacali dalla Fiom, che nell'azienda era stata data applicazione al CCNL del gennaio 2008, che peraltro successivamente la società aveva applicato il contratto del 15.10.09 non sottoscritto dalla ricorrente dopo le trattative, che la ricorrente aveva peraltro sottoscritto medio tempore altri accordi aziendali con la convenuta, accordi ancora vigenti, che in data 22.09.10 la Federmeccanica aveva comunicato il proprio recesso dal CCNL del 20.01.08 con decorrenza 1.1.12, che in data 8.02.12 la Fiom aveva chiesto la convocazione di un'assemblea che peraltro era negata dalla resistente ai sensi dell'accordo interconfederale del 20.12.1993.

Pertanto l'attrice assumeva l'antisindacalità della condotta per negazione di un diritto sindacale, assumendo che la società si era adeguata alle direttive assunte da Federmeccanica anche a seguito delle vicende giudiziarie riguardanti il contrasto nazionale tra Fiat e FIOM, rilevando che la mancata sottoscrizione da parte di FIOM del contratto del 2009 non faceva venir meno nella ricorrente i requisiti di rappresentatività di cui all'art. 19 e conseguentemente l'esercizio del diritto di cui all'art. 20 legge n. 300/1970 non potendo il datore di lavoro escludere il sindacato maggiormente rappresentativo dall'esercizio di diritti sindacali per il solo fatto che l'organizzazione aveva scelto, dopo aver partecipato attivamente alle trattative, consapevolmente, di non sottoscrivere la contrattazione collettiva successiva. Parte attrice assume quindi che l'unica possibilità di interpretazione costituzionalmente orientata della norma in oggetto consisterebbe nel consentire l'indizione di assemblea anche alla FIOM pur non avendo sottoscritto alcun contratto.

In via subordinata assume che il contratto 2008 è ultrattivo in quanto la disdetta operata dalla società non ha impedito che il rapporto dei dipendenti iscritti alla FIOM continui ad essere disciplinato dal CCNL del 2008 e considerato che la FIOM ha comunque presentato una piattaforma per il rinnovo del CCNL 2008 ritenendo quindi che il vecchio contratto finché non verrà sostituito da altro stipulato dalle medesime parti possa continuare a vincolare e disciplinare il rapporto tra il datore di lavoro e le organizzazioni stipulanti.

Da ultimo assume che la rappresentatività effettiva da parte della FIOM non può essere messa in discussione essendo firmataria di contratti anche recenti applicati in azienda ed anche di un accordo interconfederale del 28.06.11.

Parte resistente nel costituirsi in giudizio ha contestato le pretese attoree rispetto alle quali nulla contestando in punto fatto si limitava ad osservare che la controversia non aveva ad oggetto la rappresentatività della FIOM ed il suo diritto di costituire rsa o partecipare alle elezioni per la rsu, né tanto meno il diritto della rsu di cui fanno parte 5 membri della FIOM di indire assemblea, ma il diritto ex art. 20 legge n. 300/1970 che la legge riconosce in capo alle rsa o rsu e che l'accordo interconfederale del 1993 attribuisce anche alle organizzazioni aderenti ad associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva.

A fronte di ciò la FIOM aveva partecipato alla stipulazione del CCNL 2008 che non era più applicato dalla resistente ritenuto che come ammesso dalla stessa ricorrente l'azienda attualmente applica il contratto del 2009 e ciò anche alla FIOM che rispetto ai contributi sindacali ha chiesto ed ottenuto l'applicazione degli stessi in base alle tabelle retributive previste dal CCNL del 2009 e non del 2008.

Proseguiva evidenziando che l'accordo interconfederale conferiva alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato in azienda il diritto di indire singolarmente e congiuntamente assemblee durante l'orario di lavoro per tre delle dieci ore retribuite che spettano ad ogni lavoratore ex art. 20, mentre l'art. 20 attribuisce il diritto soltanto alle rsa o rsu.

Rilevava che anche le pronunce dimesse e le disquisizioni riguardanti l'art. 19 legge n. 300/1970 nulla rilevavano poiché lo Statuto dei lavoratori attribuiva il diritto soltanto alla rsa o rsu mentre l'accordo interconfederale neppure invocato dalla ricorrente lo riservava soltanto alle organizzazioni firmatarie del CCNL applicato in azienda e non ad altri accordi.

Da ultimo rilevava l'erroneità della tesi dell'ultrattività del CCNL 2008 assumendo che la stessa ricorrente aveva riconosciuto che la società convenuta dal 31.12.11 applicava a Trieste il CCNL di data 15.10.09, ritenuta la disdetta operata dalla Federmeccanica in data 22.09.10 cui era seguita in data 30.09.11 disdetta da parte della stessa Fiom; recesso che aveva

impedito l'ultrattività del CCNL del 2008 scaduto al 31.12.11 ed il suo prolungamento fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto nazionale di settore.

Proseguiva assumendo la validità del recesso operato rispetto ad un contratto divenuto a tempo indeterminato dall'1.1.12 e la possibilità da parte della società di sottoscrivere altro contratto vincolante per tutti i dipendenti, compresi gli iscritti alla organizzazione ricorrente. Rilevava poi che effettivamente nell'ottobre 2009 era stato stipulato nuovo contratto cui non aveva aderito la Fiom ma che era applicato in azienda proprio in virtù di quanto previsto dall'art. 2 del contratto del 2008 e che aveva sostituito quindi la precedente fonte collettiva.

Da ultimo si opponeva alla richiesta di pubblicazione dell'eventuale decreto in quanto misura sanzionatoria non previsto dalla legge.

Il giudice ascoltata la discussione delle parti all'udienza odierna si è riservata la decisione.

### **IN DIRITTO**

La domanda di parte attrice va rigettata siccome infondata.

In via preliminare come osservato correttamente dalla parte resistente nel caso di specie trattasi di vertenza che si pone su piani diversi rispetto a quelli che vedono contrapposte in numerose aule giudiziarie del territorio la Fiom da un lato e le aziende del gruppo Fiat dall'altro e che sia nello stabilimento di Pomigliano che in quello di Torino hanno anche di recente raggiunto gli onori della cronaca.

Nel caso che ci occupa la società resistente aderisce ancora alla Federmeccanica ed applica la Contrattazione Collettiva Nazionale di settore; Federmeccanica che, come emerge dalla documentazione dimessa da parte attrice sub.20 e da parte resistente sub. 2, in data 22.09.10 ha comunicato alla Fiom la propria volontà di disdettare il contratto alla propria scadenza naturale, impedendo così il rinnovo automatico dello stesso per ulteriori quattro anni e nello stesso tempo lo ha risolto, paralizzandone l'ultrattività a far data dall'1.01.2012; ultrattività di fatto non operativa in ragione della precedente stipulazione di una nuova ipotesi di accordo, non sottoscritta dalla Fiom, ed avente decorrenza 1.01.12 ( cfr. doc. 19 parte attrice).

Inoltre come confermato sia in sede di discussione che in sede di costituzione, la società convenuta non contesta la condizione di Fiom come sindacato maggiormente rappresentativo presso l'unità produttiva di Trieste, né la titolarità del suo diritto di costituire rsa o di partecipare alle elezioni di rsu quale sindacato sottoscrittore- anche di recente- di accordi aziendali che sono applicati dalla società, non da ultimo l'accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28.06.11 in materia di

rappresentatività, ma la vertenza riguarda unicamente la titolarità del diritto di assemblea che l'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori attribuisce unicamente alle rsa o rsu.

Inoltre l'accordo interconfederale del 20.12.1993 tra Confindustria e CGIL e CISL e UIL disciplinante la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie all'art. 4 oltre a prevedere il subentro delle rsu ai dirigenti delle rsa nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele loro spettanti per effetto delle disposizioni contenute nel titolo III dello Statuto dei Lavoratori, nell'ambito del diritto alle 10 ore di assemblea retribuite, riserva alle "organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva" il diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle 10 ore retribuite di cui all'art. 20 legge n. 300/1970.

Ne consegue che l'attrice può da un lato esercitare il proprio diritto di indire le assemblee retribuite quale componente di rsu ( 5 componenti su 12 sono stati eletti nell'ambito di liste FIOM) avendo aderito a questo sistema di rappresentanza dei lavoratori in azienda ( vedi premessa della sezione seconda del contratto dimesso dalla ricorrente sub. 8) e come organizzazione sindacale solo ed in quanto aderente ad organizzazione sindacale stipulante il CCNL applicato nell'unità produttiva senza che possa assumere rilevanza la questione della sua rappresentatività nei termini sollevati nelle pronunce dimesse dalle parti e non da ultimo nell'ordinanza di rimessione alla Corte Costituzionale di data 4.06.12 del Tribunale di Modena in persona della dott.ssa Carla Ponterio.

Infatti come confermato da entrambe le parti l'organizzazione sindacale ricorrente non è firmataria della contrattazione collettiva nazionale applicata nell'unità produttiva di data 15.10.09 e di cui peraltro fruisce in punto quota associativa come allegato dalla resistente e non contestato dalla ricorrente ( cfr. docc. 5 e 6 parte resistente).

Né invero pare alla scrivente che, tenuto conto della natura elettiva dei componenti e prescindendo dalla questione del terzo residuo di cui all'art.2 Accordo interconfederale citato, la ricorrente subisca un pregiudizio o un detrimento delle proprie prerogative di organizzazione maggiormente rappresentativa; la circostanza che la stessa sia in minoranza rientra nella natura " democratica" del sistema introdotto con l'accordo interconfederale citato ed è frutto di un'evoluzione dei rapporti e delle dinamiche sindacali.

D'altra parte se si aderisse all'interpretazione attorea si pregiudicherebbero indirettamente le altre organizzazioni, firmatarie del contratto nazionale, nell'ambito del monte ore complessivo riconosciuto dalla legge con un'interpretazione contraria al dettato sia normativo che contrattuale, non giustificato in alcun modo dall'interpretazione sistematica suggerita dall'attrice.

La scrivente è indubbiamente consapevole che l'azione attuale è conseguenza della rottura del clima unitario e di comunanza di intenti che in passato aveva contrassegnato gli accordi e le azioni realizzate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo del 2008, come ben sottolineato anche dai giudici di merito che si sono occupati della questione non da ultimo il tribunale di Modena che si è ritenuto costretto, non potendo dare una interpretazione costituzionalmente orientata, a sollevare la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 legge n. 300/1970.

Pertanto non ritiene la scrivente che la norma di cui l'art. 20 legge n. 300/1970 e la disposizione di cui all'art. 4 Accordo interconfederale - peraltro neppure invocata dalla ricorrente- fondino un diritto dell'organizzazione ricorrente all'assemblea retribuita.

Né appare sostenibile quanto allegato dall'attrice secondo cui la mera partecipazione alle trattative da parte di un soggetto dotato del requisito della rappresentatività equivalga alla stipulazione del contratto alla luce del principio di effettività espresso dalla Corte Costituzionale nella nota sentenza n. 244/1996 e che aveva portato ad escludere la rilevanza delle firme di mera adesione da parte dei sindacati che rivendicassero l'esercizio dei diritti e libertà sindacali.

Come espresso da altri giudici ( vedi da ultimo Trib.Foggia sezione Lavoro, dott. Casiello di data 25.05.12) il concetto di stipulazione non può essere interpretato in senso atecnico trattandosi di contratto di diritto privato per il quale esiste una fase precontrattuale ed una fase di perfezionamento del consenso che per la contrattazione collettiva consiste nella firma del contratto che in tal modo acquista efficacia vincolante tra le parti; non è pertanto sostenibile che la partecipazione alle trattative durante le quali il sindacato nell'esercitare la propria forza contrattuale può anche decidere di non aderire all'intesa essendo in dissenso, possa paralizzare il sistema delle relazioni retto ex art. 39 Cost. su un sistema pluralistico, dovendo l'organizzazione che non presta il proprio consenso essere consapevole delle conseguenze del proprio operato.

\*\*\*

Residua la questione dell'ultrattività o meno della contrattazione nazionale del 2008 di cui al doc. 8 di parte attrice ritenuto che detto contratto attribuisce, confermando quanto previsto dall'accordo interconfederale citato anche alla luce di allegato quattro del contratto- ove è stabilito che con l'adesione alle rsu le organizzazioni di cui all'art. 19 legge n. 300/1970 rinunciano espressamente a costituire rsa- - il potere di indire l'assemblea anche alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

In particolare parte attrice assumerebbe l'ultrattività del contratto in ragione di quanto previsto dall'art. 2, comma 3, del CCNL Metalmeccanici del 2008 (Sezione terza) che recita così *«Il contratto di intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore finché non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale»*; l'ultimo capoverso della norma contiene la c.d. clausola di ultrattività, in virtù della quale il contratto continua a produrre effetti anche dopo la sua scadenza e a tempo indeterminato, finché non venga sostituito, secondo espressa previsione delle parti, da un nuovo contratto collettivo parimenti di livello nazionale.

Infatti ad avviso della ricorrente il contratto anche se scaduto ( ed è quindi consapevole del recesso operato dalla resistente che ha impedito il maturare del presupposto del rinnovo automatico) sarebbe ultrattivo e vincolante per la società fino alla stipulazione di un altro contratto con le medesime parti stipulanti il contratto originario, avendo assunto la società, con la previsione di cui all'art. 2 cit., un obbligo a contrarre.

La tesi a dir poco singolare non convince la scrivente, ritenuto che da un lato risulta contrastante con la norma invocata che si limita a prevedere la sostituzione da parte del successivo contratto nazionale ( che appunto è quello del 15.10.09 applicato in questo periodo in azienda) senza disporre che debba essere stipulato dopo la propria scadenza naturale e dall'altro appare contraddetta dalla stessa condotta dell'attrice che non ha richiesto al datore di lavoro il versamento delle quote associative secondo le tabelle previste dal vecchio contratto ma ha chiesto ed ottenuto quelle previste dal nuovo contratto collettivo non sottoscritto e che anche in passato quando non ha sottoscritto il CCNL del 2003 non ha preteso l'ultrattività della fonte collettiva precedente.

In ordine alla natura e efficacia dei contratti post corporativi va ricordato quanto ritenuto in fattispecie diversa dalla Suprema Corte con sentenza n. 20784/10 che nel negare ultrattività al contratto collettivo in quanto non prevista dallo stesso contratto ha statuito che: *"...I contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività della vincolatività del contratto scaduto sino ad un nuovo regolamento collettivo, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost. (Nella specie la S.C., in applicazione del principio di cui alla massima, ha escluso l'ultrattività del CCNL per i dipendenti dell'Ente Poste Italiane stipulato il 24 novembre 1994, atteso che l'art. 87 dello stesso prevedeva*

che l'accordo sarebbe rimasto in vigore fino al 31 dicembre 1997 e che da quella data il rapporto sarebbe stato disciplinato dalle norme di diritto privato)..."

Nell'ambito del principio di libertà sindacale di cui all'attuale art. 39 Cost. ritenere che per contro la procedura di rinnovo possa avvenire esclusivamente tra le parti che hanno stipulato il contratto antecedente equivarrebbe a congelare il sistema delle relazioni sindacali attribuendo una forza cogente erga omnes a norma collettive che sono vincolanti fin tanto che non sono sostituite da contratti conclusi da soggetti dotati di rappresentatività nazionale secondo un principio di maggioranza e democrazia.

Ragionando diversamente come detto si finirebbe per vanificare il sistema delle relazioni sindacali potendo ipotizzarsi anche un atteggiamento ostruttivo a danno di altre organismi sindacali che se godono del consenso dei lavoratori hanno diritto di poterli rappresentare nel modo ritenuto più opportuno.

Né è sostenibile, sia perché non trova riscontro giurisprudenziale sia perché in contrasto con quanto allegato dalla stessa attrice ai punti 6 e 7 del ricorso introduttivo che la società dovrebbe continuare ad applicare il CCNL 2008 ai lavoratori iscritti alla CGIL essendo del tutto contrario al sistema della successione nel tempo delle norme contrattuali che sono state validamente sostituite dalle norme contenute nel CCNL di data 15.10.09.

Pertanto la pretesa di parte attrice va rigettata siccome infondata.

La novità della questione trattata e l'esistenza di pronunce di merito di contenuto difforme costituisce giusto motivo per disporre la compensazione delle spese di lite.

#### PER QUESTI MOTIVI

Visto l'art. 28 legge n. 300/1970

#### Rigetta

L'istanza proposta dall'organizzazione ricorrente;  
compensa le spese di lite.

Si comunichi alle parti con urgenza.

Trieste lì 25.06.2012

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Ada Ferrotta



IL GIUDICE DEL LAVORO  
Annalisa Multari