



### **Vertenza Fiom-Federmeccanica: le prime pronunce**

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

*Le recenti vicende incentrate sulle mancata firma da parte della Fiom-Cgil dell'accordo di rinnovo del Ccnl-metalmeccanici, hanno fatto registrare non solo un'anomala spaccatura tra le maggiori confederazioni dei lavoratori, dando così la stura ad una ridefinizione dell'assetto attuale del diritto sindacale, ma hanno fornito l'occasione per rinverdire alcuni concetti di natura strettamente giuridica in merito alla:*

- *efficacia soggettiva e temporale della contrattazione collettiva;*
- *successione e coesistenza tra più contratti collettivi;*
- *relazione tra la violazione degli accordi collettivi e le condotte antisindacali.*

*Della querelle, è stata investita l'autorità giudiziaria con numerosi ricorsi, che, in via assolutamente prevalente, ha decretato la condotta antisindacale delle aziende aderenti a Federmeccanica per non aver applicato ai lavoratori iscritti alla Fiom il Ccnl 2008.*

#### **Il fatto**

Prima di entrare nel merito delle problematiche, occorre riepilogare le vicende che hanno visto come protagoniste le tre maggiori sigle sindacali di categoria e Federmeccanica.

In data 29 giugno 2009, Fim-Cisl e Uilm-Uil, comunicavano a Federmeccanica la disdetta del Ccnl di categoria siglato nel gennaio del 2008 ed avente efficacia biennale, sul versante economico, e quadriennale su quello normativo.

La piattaforma su cui le due sigle sindacali intendevano trattare era coerente con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009<sup>1</sup> sui nuovi assetti contrattuali, secondo cui tutti i rinnovi dei contratti collettivi in scadenza, dovevano prevedere un'efficacia temporale triennale, sia dal punto di vista economico, che normativo.

Il 9 luglio 2009, la Fiom comunicava la disdetta del primo biennio economico del Ccnl 2008, elaborando una piattaforma di rinnovo i cui termini, in quanto contrastanti con il predetto accordo interconfederale, non sono stati accettati dalle organizzazioni datoriali.

Così il 15 ottobre Federmeccanica addiveniva ad un'ipotesi di rinnovo solo con la Fim e la Uilm, inerente non solo gli incrementi retributivi, ma anche:

- Linee guida per la ridefinizione dei premi di risultato;
- Disciplina dei rapporti di lavoro a termine;
- Disciplina dei rapporti di lavoro part-time<sup>2</sup>;
- Ridefinizione dello strumento della contrattazione aziendale.

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

<sup>1</sup> Tale accordo interconfederale, a sua volta, era attuativo dell'accordo-quadro tra Governo e parti sociali (ad eccezione della Cgil) stipulato il 22 gennaio 2009 a Palazzo Chigi. Le novità introdotte, oltre a riguardare l'efficacia triennale dei contratti collettivi nazionali, prevedeva un sistema di adeguamento delle retribuzioni, non più incentrato sul tasso d'inflazione programmato, ma sull'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), la cui elaborazione è affidata ad un soggetto terzo.

<sup>2</sup> La nuova disciplina del part-time sostituisce integralmente quella prevista dal vecchio dall'art.4 del vecchio Ccnl con efficacia a partire dal 01.01.2012

Successivamente alla stipula del rinnovo, le due sigle sindacali giungevano alla conclusione di ulteriori accordi separati, così sintetizzati:

Gli accordi separati	Oggetto
accordo del novembre nel 2009	percentuali di concottimo e dell'utile minimo di cottimo
L'intesa del febbraio 2010	l'obbligo per le aziende di comunicare la richiesta di Fim e Uilm di una quota associativa straordinaria di 30 euro nei confronti dei lavoratori non iscritti ad alcun sindacato
L'accordo del luglio 2010	diffusione dei premi di risultato
L'accordo del settembre 2010 (introduzione dell'art.4-bis al Ccnl-metalmeccanica)	Derogabilità della contrattazione collettiva nazionale da parte di quella aziendale <sup>3</sup>

Durante il medesimo arco temporale, Fiom e le aziende Federmeccanica giungevano a un intenso scambio epistolare, in cui la prima chiedeva l'integrale applicazione del Ccnl 2008 fino alla sua scadenza naturale e le seconde pronte a assicurare il sindacato circa il pieno e integrale rispetto dei diritti contenuti nel predetto accordo collettivo. Nella lettera del 22 settembre 2010, Federmeccanica, confermando la vigenza del rinnovo contrattuale del 2009, disdettava "formalmente e per mera cautela" il Ccnl 2008 a partire dal 1 febbraio 2012.

Nel frattempo, le aziende Federmeccanica, avevano applicato, nei confronti di tutti i dipendenti, gli istituti e gli aumenti retributivi previsti dal rinnovo contrattuale del 2009. Le buste paga dei lavoratori, infatti, oltre a prevedere gli aumenti retributivi di cui sopra, facevano riferimento anche alle indennità *una tantum* previste dagli accordi di rinnovo, anziché alle indennità di vacanza contrattuale inerenti il mancato rinnovo del Ccnl 2008. Inoltre, sempre le stesse aziende davano piena esecuzione all'intesa del febbraio 2010 circa la quota associativa straordinaria richiesta da Fim e Uilm.

In virtù di tali fatti, la Fiom adiva il Giudice del Lavoro per la repressione, ai sensi dell'art.28 L. n.300/70, dell'asserita condotta antisindacale delle aziende aderenti a Federmeccanica, incentrata sulla mancata applicazione del Ccnl 2008 ai propri iscritti. Tra le cause di seguito analizzate, in ben tre (Trib. Torino, decreti del [18 aprile 2011](#) e [26 aprile 2011](#) – Trib. Modena, decreto [22 aprile 2011](#)), i giudici decretavano il comportamento antisindacale delle aziende convenute e solo in una (Trib. Torino, decreto del [2 maggio 2011](#)) respingevano il ricorso.

### **L'efficacia soggettiva e temporale della contrattazione collettiva**

Come già anticipato in premessa, le vicende prospettate hanno dato spunto ai giudici per approfondire alcune questioni di diritto sindacale ancora aperte.

È ormai noto, come il contratto collettivo sia, a tutti gli effetti, un negozio giuridico di diritto comune, caratterizzato dalla circostanza che una delle parti sottoscriventi sia

<sup>3</sup> L'accordo introduce nel rinnovo contrattuale l'art.4-bis che stabilisce: "Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente C.C.N.L. e degli accordi dallo stesso richiamati. Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al comma precedente. Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del C.C.N.L. oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti. Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge".

un'associazione sindacale di lavoratori e, quindi, portatrice di interessi collettivi. La sua funzione è sia normativa ovvero di determinare il contenuto dei futuri contratti individuali di lavoro<sup>4</sup>, che obbligatoria<sup>5</sup>, incentrata sull'instaurazione di veri e propri obblighi giuridici in capo alle parti stipulanti e non aventi un'incidenza diretta sul contratto individuale di lavoro. Non essendo generalmente una fonte normativa, il contratto collettivo è privo di efficacia *erga omnes* e, pertanto, spiega i propri effetti limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, abbiano prestato adesione al contratto. È orientamento consolidato quello per cui *“il contratto collettivo di lavoro deve essere osservato dal datore di lavoro aderente all'associazione imprenditoriale contraente anche nei confronti del dipendente non iscritto al sindacato stipulante, il quale manifesti la volontà di aderire al contratto in parola”*.<sup>6</sup>

Anche riguardo l'efficacia temporale, occorre fare riferimento alle norme sul contratto in generale previste dal codice civile. Le pattuizioni collettive, a seguito dell'accordo interconfederale del luglio 1993, prevedono un'efficacia temporale quadriennale, per la parte normativa, e biennale per quella economica. Solo con l'intesa di Palazzo Chigi del gennaio 2009 e il successivo accordo interconfederale del 15 aprile, viene stabilita, per i contratti in scadenza dal 1 novembre 2009, l'efficacia triennale dei contratti nazionali di categoria, sia riguardo alla parte economica, che normativa. Generalmente, la scadenza del termine non è condizione automatica per la cessazione degli effetti del contratto, in quanto, vengono previste due ipotesi di ultrattività dello stesso:

1. in caso di mancata disdetta entro un congruo termine prima della scadenza, in mancanza della quale il contratto s'intenderà rinnovato secondo la durata precedentemente prevista;
2. nel caso di mancato rinnovo del contratto, in mancanza del quale il contratto spiegherà i propri effetti fino alla stipula del successivo contratto.

A garanzia dei lavoratori, l'accordo interconfederale del luglio 1993, prevede, un'indennità di vacanza contrattuale (pari al 30% del tasso d'inflazione programmata da calcolare sulla paga base), nell'ipotesi di mancato rinnovo del contratto collettivo, entro tre mesi dalla scadenza o, comunque, dalla presentazione della piattaforma di rinnovo. Trascorsi sei mesi, la misura dell'indennità sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato. Rimanendo sul piano dell'efficacia temporale della contrattazione collettiva, è pacificamente<sup>7</sup> preclusa alle parti, in virtù dell'art.1373 c.c., di recedere unilateralmente dal contratto, prima della scadenza del termine apposto.

Tali principi sono ribaditi anche dal Ccnl in analisi, il quale stabilisce all'art.2, comma 3, Ccnl – Metalmeccanici del 22 gennaio 2008:

*Il contratto si intenderà rinnovato secondo le 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.*

<sup>4</sup> La parte normativa è quella tradizionale, che disciplina i rapporti individuali di lavoro fissando i rispettivi obblighi di ciascun lavoratore e di ciascun datore di lavoro. Sono incluse nella parte normativa – ad esempio – le clausole sulla costituzione del rapporto, sull'inquadramento dei lavoratori, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sulle assenze del lavoratore, sulla retribuzione, sulle sanzioni disciplinari, etc. Tale disciplina, che può essere distribuita in contratti collettivi di diverso livello, concorre con quella prevista dalla legge e con quella eventualmente stabilita nel contratto individuale.

<sup>5</sup> La parte obbligatoria è quella che prevede diritti ed obblighi in capo alle parti che hanno stipulato il contratto collettivo. Sono incluse nella parte obbligatoria – ad esempio – le clausole sulla regolamentazione del conflitto collettivo, sui diritti sindacali di informazione e consultazione, sulla istituzione e regolamentazione degli organi di conciliazione e arbitrato, sulla elezione delle rappresentanze sindacali, etc.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, sono contenute nella parte obbligatoria anche le c.d. clausole "istituzionali", cioè quelle clausole che istituiscono enti bilaterali, commissioni paritetiche, fondi di assistenza sanitaria, e simili.

<sup>6</sup> Cass. Civ., 9 settembre 1982, n.4860

<sup>7</sup> Cass. sentt. nn.8360/96, 1695/97 e 18508/05

### **Successione e coesistenza di una pluralità di contratti collettivi**

La problematica della successione o coesistenza tra più contratti collettivi, appare determinante nella questione in analisi, poiché la prima fattispecie presuppone il superamento, o meglio, la cessazione degli effetti del Ccnl 2008, la cui applicazione è alla base delle richieste di parte ricorrente.

Si ha, infatti, successione di contratti nel tempo quando le parti stipulanti addiventano ad una nuova regolamentazione pattizia di contenuto diverso. Chiaramente, è necessaria sia un'identità soggettiva tra le parti stipulanti, che un'identità oggettiva tra le statuizioni pattizie; mancando uno dei due presupposti, ci troveremo di fronte alla coesistenza tra diverse regolamentazioni. Nel caso di diversità soggettiva, le due regolamentazioni si porranno su due piani paralleli, mentre, nell'ipotesi, di diversità oggettiva, avremo una semplice integrazione tra i due contratti. Tornando alla vicenda in analisi, per il Tribunale di Modena, la disdetta inviata da Fim e Uilm nel giugno 2009 e il successivo rinnovo contrattuale, sarebbero non consentiti e illegittimi, in quanto integranti un recesso unilaterale anzi tempo, in violazione dell'art.1373 c.c. Per il Tribunale di Torino (decreto del 2 maggio 2011), invece, le parti sono addivenute legittimamente ad un rinnovo contrattuale attraverso un "mutuo consenso", uscendo dall'area della recesso unilaterale di cui all'art.1373 c.c.. Anche in altra decisione, il Tribunale di Torino (decreto del 26 aprile 2011) parla di "risoluzione consensuale" del Ccnl 2008 da parte delle sigle addivenute al rinnovo del 2009.

Tuttavia, tutte queste decisioni, in nome della relatività degli effetti del contratto e della libertà sindacale, **giungono alla conclusione della coesistenza parallela tra le due regolamentazioni collettive**: la prima, avente ad oggetto il solo Ccnl del gennaio 2008 e applicabile ai lavoratori iscritti alla Fiom, la seconda, composta dal rinnovo del 2009, applicabile agli iscritti Fim e Uilm nonché ai lavoratori che, pur non aderendo ad alcuna sigla sindacale, mostrino, anche attraverso comportamenti concludenti, la volontà di uniformarsi al rinnovo contrattuale.

### **Violazione delle norme collettive e comportamento antisindacale**

Una volta stabilita la validità e l'efficacia del Ccnl 2008, anche dopo il rinnovo contrattuale, le pronunce giudiziarie affrontano un duplice interrogativo:

- se v'è stata una violazione del contratto collettivo del 2008 da parte delle aziende adenti a Federmeccanica;
- se la violazione o il mancato riconoscimento dell'efficacia di tale contratto, possa integrare gli estremi di una condotta antisindacale.

Partendo da quest'ultimo quesito, è necessario premettere che l'art.28<sup>8</sup> dello Statuto dei Lavoratori riconosce in capo alle organizzazioni sindacali la potestà di adire l'Autorità giudiziaria per la repressioni di tutte quelle condotte datoriali che limitino le libertà e le attività sindacali.

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

---

<sup>8</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 è 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".

antisindacali, poiché la loro illiceità sarà individuabile solo sulla base della 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 ininfluente ai fini del giudizio di cui all'art.28 L. n.300/70<sup>9</sup>.

L'azione giudiziaria di cui si tratta, presuppone, tuttavia, che il comportamento datoriale sia:

**attuale**, ovvero che gli effetti della condotta continuino ad avere delle ripercussioni sulla libertà sindacale al momento della proposizione della domanda;

**specificata**, ovvero che non si limiti a ledere i diritti soggettivi dei lavoratori, ma svisciva quelle prerogative e iniziative sindacali volte a portare innanzi delle istanze collettive.

Tradizionalmente, oggetto di tale tutela sono le prerogative riconosciute nello Statuto dei lavoratori in tema di diritto di assemblea, di 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).

Anche se la mera violazione o inapplicazione delle clausole normative di un contratto collettivo non costituiscono oggetto della tutela *de qua*, non sono poche le pronunzie della giurisprudenza di merito che hanno riconosciuto l'antisindacalità di tutte quelle condotte che, in qualche modo, ledano, attraverso la sistematica e ripetuta violazione delle pattuizioni collettive, l'immagine e la credibilità dell'organizzazione sindacale. Nella decisione del Tribunale di Modena viene precisato che:

*"l'inadempimento degli 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 tutelati dall'art.28. Quest'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*

<sup>9</sup> Così, Cassazione Sezione Unite, 12 giugno 1997, n.5295. Accanto a tale orientamento, si registra una un filone interpretativo volto a dare una maggiore rilevanza all'elemento soggettivo di tale illecito. La Cassazione con la sentenza n.24581 del 26.11.2007 ha, infatti, puntualizzato che "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."

*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. È 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 quest'ultimi maturassero l'idea dell'inanità dei loro sforzi di autotutela”.*

Tale conclusione, in linea di principio, non è messa in discussione dalle pronunzie del Tribunale di Torino, nemmeno da quella che ha respinto il ricorso, la quale, tuttavia, ha ritenuto non provata la circostanza che l'azienda convenuta abbia violato, o meglio, disapplicato il Ccnl 2008. Tale conclusione sarebbe desumibile dalle seguenti circostanze:

- la disdetta da parte di Federmeccanica del Ccnl 2008 non può essere interpretata come negazione dello stesso;
- l'azienda convenuta ha documentato di aver concluso degli accordi aziendali con le r.s.u. (appartenenti anche alla Fiom), successivi al rinnovo dell'ottobre 2009;
- l'azienda convenuta non ha siglato degli accordi sindacali in deroga al contratto nazionale, così come reso possibile dal rinnovo del 2009;
- il testo del Ccnl del 2008 è quello affisso nella bacheca aziendale;
- l'aver dato esecuzione all'intesa del febbraio 2010, avente a oggetto la richiesta di una quota associativa straordinaria nei confronti dei lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, oltre a non rappresentare un autonomo profilo di antisindacalità, non può considerarsi lesivo nei confronti della Fiom, vista la natura facoltativa di tale contributo.

Di converso, per il Tribunale di Modena, l'atteggiamento datoriale volto a rinnegare il Ccnl 2008 sarebbe desumibile dalle seguenti circostanze:

1. la disdetta “*per mera cautela*”, di Federmeccanica del Ccnl 2008 sarebbe sintomatica della consapevolezza della già avvenuta estinzione del predetto contratto collettivo e, pertanto, sarebbe stata fatta “*ad abundantiam*”;
2. a partire dal febbraio 2010, le società convenute hanno inserito nelle buste paghe di tutti i lavoratori, gli aumenti retributivi previsti dal rinnovo contrattuale, senza riconoscere l'indennità di vacanza contrattuale contemplata dal Ccnl del 2008;
3. tali aumenti retributivi, per espressa ammissione delle convenute, sono da imputare al rinnovo del 2009;
4. l'eccezione delle convenute, secondo cui chiarire quale fosse il contratto collettivo applicabile sarebbe solo un esercizio teorico in virtù della coincidenza normativa tra i due regolamenti, non sarebbe fondata, in quanto il rinnovo del 2009 introduce delle modifiche, *in peius*, rispetto al precedente, quantomeno in tema di part-time, contratto a tempo determinato e contrattazione aziendale;
5. le società convenute hanno richiesto ai lavoratori non iscritti, il versamento della contribuzione sindacale straordinaria a favore di Fim e Uilm in occasione dell'accordo di rinnovo del 15 ottobre 2009.

### **Osservazioni conclusive**

Al di là della diversa interpretazione cui giungono i due organi giudiziari sui medesimi fatti, sembra quasi che alla base di tali divergenze, vi sia una diversa concezione della tutela ex art.28 dello Statuto dei lavoratori: una (quella del Tribunale Modenese) improntata sulle potenzialità lesive dell'atteggiamento datoriale sulle dinamiche sindacali, l'altra (quella del Tribunale di Torino del 2 maggio 2010), incentrata sulle conseguenze pratiche in punto di libertà e autonomia contrattuale delle organizzazioni dei lavoratori.

Mentre la prima conclude che il comportamento datoriale ha finito per negare al sindacato “ il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi dal medesimo sottoscritti, di tutelare in tal modo le posizioni dei lavoratori nei confronti delle parti sociali. (...) Tanto basta a far ritenere la condotta delle aziende convenute idonea e diretta a limitare ed impedire l'esercizio della libertà ed attività sindacale.”; la seconda, invece, oltre a disconoscere la prova di una mancata applicazione del Ccnl 2008 da parte dell'azienda convenuta, afferma che la prospettiva attorea, ovvero, “la richiesta di applicare in via esclusiva il Ccnl 2008 non giunge tuttavia a delineare le conseguenze pratiche di tale domanda”.



**PARERI & QUESITI**

**OFFERTA RISPOSTE AI QUESITI SPECIALE UNICO 2011**

Gentile Professionista,  
in vista del più importante adempimento dell'anno, il servizio Pareri e Quesiti di Gruppo Euroconference Le propone una **SPECIALE OFFERTA**, per aiutarLa nei dubbi di compilazione delle dichiarazioni

**1 quesito € 100,00 + IVA anziché € 125,00 + IVA**  
**5 quesiti € 400,00 + IVA anziché € 625,00 + IVA**

L'offerta si riferisce a quesiti di semplice difficoltà ed è valida fino al 15.07.2011  
I quesiti potranno essere richiesti entro il 15.07.2011

Ulteriore sconto per possessori Privilege Card

**ACCEDI ALL'OFFERTA E INVIA I QUESITI**