

Il giudice, letti gli atti e sciogliendo la riserva di cui al verbale che precede, rileva

L'organizzazione sindacale FIOM (federazione impiegati operai metalmeccanici), ricorrente ex art. 28 legge 300.70, ha chiesto

“ a) ..dichiarare l'antisindacalità della condotta della società C.N.H Italia Spa...consistente 1) nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della rappresentanza aziendale Fiom presso l'unità produttiva di Lecce; 2) nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti di cui agli artt 27 e 30 St.Lav. e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio dell'attività sindacale presso la convenuta della OS ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche ed il conseguente uso dei diritti di cui al titolo III dello Statuto...; 3) nell'aver con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della O.S. ricorrente

b) ordinare la cessazione della condotta e comunque, anche ai fini della rimozione degli effetti..... 1) intimare alla società...di consentire la nomina della RSA FIOM, di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti conseguenti...di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti...2) ordinare alla Società...di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni nonché di pubblicarne copia integrale a proprie spese sui quotidiani.....c) condannare la società...alla refusione delle spese di lite....”

Occorre evidenziare che la resistente Spa è società del gruppo Fiat e aderisce all'assetto contrattuale di quest'ultima, dunque incidono sul tema di decisione i seguenti fatti

1) nel settembre del 2011 la Fiat ha deciso di non fare più parte di Confindustria con effetto dall'1.1.2012 ed il 13 dicembre 2011 ha sottoscritto con le OO.SS. Fim, Uilm, Fismic, Ugl Metalmeccanici e l'associazione quadri e capi Fiat un accordo (accordo applicativo) con il quale si è prevista l'applicazione, dall'1.1.2012, del contratto collettivo specifico di lavoro di I livello (CCSL) del 29.12.2010 (nella stesura definitiva del 13.12.2011) in luogo del CCNL Metalmeccanico del 2008 (nell'art. 2 della sezione terza di quest'ultimo è stabilito che “..ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva...decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza...in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale...”);

2) sia l'accordo applicativo che il CCSL cit. non sono stati sottoscritti dalla Fiom che comunque ha partecipato sino ad una determinata data alle trattative negoziali antecedenti la sottoscrizione;

3) il CCSL in questione è stato sottoposto all'approvazione di 930 RSU con partecipazione al voto di 637 RSU e con voto favorevole di 513 RSU .

La peculiarità dei diritti rivendicati (titolo III della legge 300.70) impone che vi sia un criterio selettivo in ordine alla titolarità dei medesimi, essi, infatti, incidono in maniera immediata e diretta sulle prerogative imprenditoriali limitandole e dunque la c.d. normazione di sostegno non può essere riconosciuta indiscriminatamente a tutte le OO.SS comunque presenti in azienda le quali comunque risultano, ex lege, titolari dei diritti di libertà sindacale di cui al titolo II l. 300.70

G. d. L.
Dott. Genaro LOMBARDI

Il criterio selettivo di cui è cenno è fissato dalla legge (art. 19 legge 300.70) o negozialmente; in quest'ultimo caso occorrerà valutare se conferisca o meno *"...alla parte datoriale un potere di accreditalmento tale da alterare l'effettiva rappresentatività, consentendole di conferire uguali o maggiori diritti ad organizzazioni la cui capacità di convogliare consensi non risulti verificabile, con conseguente effetto di frazionamento dell'azione sindacale ed attribuzione ingiustificata di poteri a ristretti gruppi di persone..."* (così Sent. Cass. Sez. Lav. 1955.2011).

Il problema valutativo nel caso di specie non si pone poiché la fonte negoziale (accordo interconfederale del 20.12.1993 in tema di RSU e CCNL del 20.1.2008 che lo richiama) del sistema elettivo delle RSU di rappresentanza in azienda delle OO.SS. è venuta meno a seguito di recesso del datore di lavoro dall'associazione Federmeccanica e Confindustria le quali hanno sottoscritto il CCNL 20.1.2008, ormai superato dai contratti non sottoscritti dalla Fiom

Di ciò sembra avere consapevolezza la stessa ricorrente che, nel censurare il comportamento sub a) 1 delle conclusioni, ha invocato, a tutela delle sue prerogative, l'applicazione della legge sul presupposto di essere firmataria del CCNL del 2008 applicabile in azienda.

E' chiaro che la disciplina contrattuale del CCNL del 2008 (costituzione delle RSU in luogo delle RSA), a seguito della frattura della unità sindacale determinatasi per quanto sopra sub 1) e 2), risulta inapplicabile sia perché richiede la necessaria ed incoercibile cooperazione delle altre OO.SS, evidentemente in disaccordo con la ricorrente circa l'an e quomodo dell'attività di negoziazione e sia perché costituirebbe inadempimento a quanto le parti firmatarie il cit CCNL hanno pattuito (RSA in luogo delle RSU) per la presenza delle OO.SS all'interno dell'unità produttiva

Riguardo l'attuale vigenza del CCNL del 2008 in forza della sua clausola di ultrattività (*"..in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito dal successivo contratto nazionale..."*) e dell'asserito vincolo giuridico che ne deriva ex art. 19 cit, v'è da considerare che la cronologia delle vicende sopra richiamata e l'avvenuta stipula del CCNL del 29.12.2010 ed esteso in virtù dell'accordo 13.12.2011 anche alla CNH spa hanno comportato una integrale sostituzione del pregresso assetto contrattuale.

L'affermazione (cfr pag. 27 del ricorso) secondo cui *"..il CCNL del 2008 può essere solo sostituito da un nuovo CCNL sottoscritto dalla FIOM e sino ad allora conserva piena validità nel regolamentare i rapporti di lavoro dei dipendenti (quantomeno di quelli iscritti alla FIOM) con la ovvia conseguenza che la FIOM conserva tutti i diritti e le prerogative previsti dal titolo III e IV dello Statuto.."* contrasta con il divieto di perpetuità del vincolo obbligatorio posto che (cfr doc. 21 in fasc. CNH) secondo quanto prescritto dal CCNL è stato comunicato il recesso da quest'ultimo, e nell'assenza di un termine di rinnovo di durata il contratto stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato; dunque il recesso unilaterale rappresenta una legittima causa estintiva del negozio (*".. il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, poiché in tal caso finirebbero per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione. Per conseguenza a tale contrattazione va estesa la regola generale di applicazione nei negozi privati, secondo la quale il recesso*

G. d. L.
Dott. **Giordano LOMBARDI**

unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto – la perpetuità del vincolo obbligatorio.” Sent. Cass. 29.8.2009 n. 18548)

Sulla idoneità dei contratti non sottoscritti da Fiom a sostituire integralmente il precedente assetto negoziale questo giudice, per la sommarietà che caratterizza il presente procedimento, richiama e condivide le motivazioni espresse sul punto dalla Sentenza 14.9.2011 del Tribunale di Torino (doc. n. 12 in fasc. Fiom)

“..Il Tribunale, quando si verifica la rottura dell'unità sindacale, non può far altro che prenderne atto, limitandosi nel contempo a verificare che il nuovo assetto contrattuale promani da parti sociali realmente rappresentative e non da organizzazioni meramente di comodo. Nel caso di specie non v'è dubbio che Fim e Uilm, le due principali organizzazioni firmatarie dei contratti in questione, siano sicuramente organizzazioni rappresentative ...siamo in presenza - effettivamente e non solo nominalmente – di contratto di primo livello, dal momento che esso si svincola dal CCNL industria metalmeccanica e che definisce ogni aspetto dei rapporti di lavoro con i propri dipendenti, con una ampiezza ed una esaustività del tutto simile a qualsiasi altro CCNL di pari livello..”

A ciò v'è da aggiungere che la previsione di legge dell'art. 8 della legge 148.2011 di conversione del D.L. 13.8.2011 (“..i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ...possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di esser sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali....le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28.6.2011 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..”) ha inteso privilegiare, per il caso di frattura dell'unità sindacale, l'uniformità di risultati sull'esito delle procedure negoziali con l'adozione del criterio maggioritario e con l'esclusione, all'evidenza, della coesistenza di più contratti collettivi presso le medesime unità produttive.

Gli elementi di causa petendi dedotti in ricorso vanno comunque correlati al necessario interesse attuale ad agire sotteso ad ogni azione; si assume nel ricorso (pag. 22) che “..la disdetta di tutta la contrattazione collettiva aziendale precedente e la clamorosa uscita da Confindustria hanno avuto il (dichiarato scopo) di non vincolare la società convenuta all'Accordo Interconfederale sottoscritto il 20 dicembre 1993...in materia di RSU, mentre la scelta della regolamentazione delle rappresentanze sindacali aziendali da parte dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori mediante la sostituzione delle RSU (collaudato organismo elettivo ed effettivamente rappresentativo di tutti i dipendenti) con le RSA ha conseguito il (voluto) risultato di estromettere quell'associazione sindacale che notoriamente non ha sottoscritto l'accordo del 13 dicembre 2011 né i precedenti accordi separati di stabilimento, vale a dire l'odierna ricorrente Fiom – CGIL.....”.

Se l'affermazione può avere una sua giuridica rilevanza per altre analoghe procedure giurisdizionali in atto ed a valere per altre realtà aziendali, ove la Fiom era presente nella rappresentanza sindacale unitaria, certamente non può valere per lo stabilimento CNH Italia Spa di Lecce.

G. d. L.
Dott. Gennaro LOMBARDI

In quest'ultimo (cfr doc. n.9 , verbale della commissione elettorale per l'elezione della RSU in fasc. della CHN) la Fiom alle elezioni del 22.2.2011, pur avendo ottenuto 60 voti, non ha espresso alcun delegato cosicché alcuna lesione attuale ha subito dall'operato aziendale.

Si vuol dire che il passaggio dalle RSU alle RSA indotto dal nuovo assetto delle relazioni azienda/sindacato, nella constatata frattura dell'unità sindacale sottesa al I sistema di rappresentanza (e ciò per il consenso delle altre OO.SS al superamento della pregressa disciplina), se in altra vicenda ha indotto il giudice, investito della questione (cfr Sentenza del Tribunale di Torino del 14.9.2011 doc. n. 12 in fasc. Fiom), alla declaratoria di antisindacalità del comportamento del datore di lavoro per l'avvenuta estromissione della Fiom, pur presente nelle RSU, dalla rappresentanza dei lavoratori in azienda, e ciò in ragione della violazione, da parte del datore di lavoro, del principio di neutralità in materia sindacale e "...dell'illegittimo squilibrio che il contratto contestato in causa è venuto a determinare sul piano della rappresentanza sindacale...", nella presente vicenda non appare dirimente sia perché non v'è stata nessuna estromissione della Fiom dalle RSU, e sia perché nel nuovo assetto il discrimine nella titolarità dei diritti di cui si discute non è l'effetto della pattuizione fra datore di lavoro e le sigle sindacali firmatarie ma è conseguenza immediata e diretta della disciplina di legge pedissequamente richiamata nel contestato CCSL.

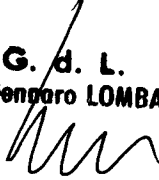
A tal ultimo riguardo, occorre chiedersi cosa sarebbe avvenuto se le parti contrattuali avessero rinunciato a disciplinare la materia di cui si discute; a parere di questo giudice, mancando una fonte di produzione convenzionale e nella constatata frattura dell'unità sindacale con gli effetti poco sopra evidenziati, l'unica regolamentazione applicabile, ed in assenza del vincolo giuridico dato dall'accordo interconfederale richiamato al quale non aderisce CNH, sarebbe stata quella legale, ovvero la legge 300.70.

La Fiom assume che l'esercizio dei diritti in questione le spetti in ogni caso (cfr pag 10 e ss del ricorso) proprio sulla scorta del citato art. 19 ("rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori di ogni unità produttiva nell'ambito 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") e sulla base di una sua lettura costituzionalmente orientata che riconosca il diritto a costituire la RSA anche all'organizzazione che abbia partecipato effettivamente al processo contrattuale pur senza partecipare, con la sottoscrizione, alla stipula dell'accordo negoziale.

Il rilievo è suggestivo, potrebbe essere socialmente condivisibile ma è giuridicamente insostenibile anche alla luce del richiamato principio di rappresentatività ed effettività dell'azione sindacale, che consente di individuare i soggetti negoziali, non in base ad un riconoscimento e gradimento del datore di lavoro, ma sulla base della capacità del sindacato di imporsi a quest'ultimo come controparte contrattuale.

Tale principio se da un lato è necessario ad individuare gli attori negoziali non è sufficiente a renderli titolari dei diritti di cui agli art. 19 e ss l.300.70 occorrendo la sottoscrizione delle intese raggiunte

E' la stessa Corte Costituzionale a confermare l'impossibilità di prescindere dal dato letterale che emerge, a seguito dell'esito referendario, dall'art. 19 cit. e a dare di quest'ultimo una lettura costituzionalmente orientata, nel senso che i diritti di attività

G. d. L.
Dott. **Genaro LOMBARDI**


sindacale devono essere riconosciuti solamente alle OO.SS che partecipino concretamente e direttamente al processo di formazione del contratto

*(“...la rilevanza del diverso grado di rappresentatività delle associazioni di categoria prevista frequentemente per diverse finalità e con formule non sempre uguali nella legislazione ordinaria viene riferita dalle disposizioni a vari elementi di carattere anche indiziario. Proprio per la molteplicità di questi elementi consegue che il predetto principio resta un parametro giuridicamente rilevante anche per quelle norme che fanno rinvio alla nozione contenuta nell’art. 19...pur se l’espressione “confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”...è stata abrogata dal d.P.R. n. 312 del 1995 in esito al referendum...il criterio del grado di rappresentatività continua ad avere la sua rilevanza in forza dell’altro indice previsto...precisamente di quello che fa riferimento alle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva. Viene così valorizzata l’effettività dell’azione sindacale desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva quale presunzione di “maggiore rappresentatività” così **Sentenza n. 492 del 1995**; “...secondo l’art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell’unità produttiva. L’esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta una interpretazione rigorosa della fattispecie dell’art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva..” così **Sentenza n. 244 del 1996**)*

e che sottoscrivano le intese raggiunte

*(“...ad avviso del giudice rimettente ...non può...considerarsi libera una organizzazione sindacale che si trovi di fronte alla scelta tra la firma di un contratto non ritenuto rispondente agli interessi dei suoi aderenti, con il vantaggio di acquisire i diritti e le prerogative di cui al titolo III...e il rifiuto di firmare un siffatto contratto rinunziando però a tali diritti.....l’alternativa prospettata dal Pretore...può bensì in qualche misura condizionare il sindacato, ma non viziandone la determinazione volitiva, bensì come fattore del calcolo costi benefici che esso, come ogni contraente, deve compiere per valutare la convenienza di stipulare o non il contratto a quelle condizioni ...un sindacato, quale quello ipotizzato...disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per i suoi rappresentanti pur di ritagliarsi una posizione di potere in azienda, non lede alcun diritto inviolabile dei suoi iscritti, ma semplicemente non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi o come un sindacato sfuggito al controllo degli associati, cioè non più rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna, o, al limite, come un sindacato di comodo vietato dall’art. 16 della legge n. 300 del 1970.” così **ordinanza del 18.10.1996 n. 345**).*

G. d. L.
Dott. **Giuseppe LOMBARDI**

In buona sostanza la capacità del sindacato di accreditarsi come interlocutore stabile dell'imprenditore, e dunque di fruire dei diritti che incidono nella sfera di quest'ultimo, si esprime, a seguito di una diretta e concreta attività negoziale, nella sottoscrizione delle intese raggiunte, sottoscrizione che testimonia che le relazioni sindacali si fondano sul reciproco riconoscimento.

Fiom ritiene (cfr pag. 27 del ricorso) di essere firmataria di contratti applicati in azienda, segnatamente del contratto istitutivo del Fondo Cometa, del Fondo Integrativo Sanitario, di Fondimpresa e del CAE, e dunque di rientrare nell'alveo di tutela del cit. art. 19.

Quanto al I e al II v'è ragione di dubitare che i medesimi abbiano natura normativa (requisito questo indispensabile per l'individuazione dei contratti applicati nell'unità produttiva ex art. 19 cit.) e ciò in ragione delle puntuali considerazioni espresse sul punto dalla resistente CNH *"..i contratti..non riguardano il rapporto di lavoro né settori o istituti afferenti alla disciplina di esso (bensì prestazioni del sistema previdenziale pubblico) ed hanno causa non sinallagmatica ma associativa, in quanto istitutivi di fondi con propria soggettività destinati ad operare nel tempo a favore degli associati I contratti in esame ..si limitano a costituire fondi..individuandone i destinatari, soci ed organi, regolamentandone il funzionamento e rimarcando la matrice volontaristica e individuale all'adesione al fondo da parte del lavoratore. Gli accordi in questione, quindi non riguardano, in alcun modo il rapporto di lavoro e nessuno dei settori o istituti che afferiscono alla sua disciplina, dagli stessi non discendono effetti diretti di modifica, estinzione o costituzione di diritti o rapporti giuridici in capo al lavoratore...l'operatività della previdenza complementare e delle sue prestazioni, nonché gli obblighi e contributi gravanti anche sui lavoratori, presuppongono una manifestazione individuale di volontà dei dipendenti interessati, ancorchè essi siano iscritti alle associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi stessi..."*

In ordine all'accordo istitutivo dell'associazione riconosciuta Fondimpresa (doc. n. 19 in fasc. Fiom) è sufficiente la circostanza, ostativa all'applicazione del cit. art. 19, che alla formazione dell'accordo ed alla sua sottoscrizione la Fiom non ha mai partecipato.

Riguardo all'accordo di revisione del comitato aziendale europeo (CAE) del 28.10.2010 allo stato non è dato sapere se tale accordo sia efficace e se si sia mai perfezionato posto che (cfr doc. n. 23 in fasc. Fiom) *"..tale accordo è stato sottoscritto sulla base del presupposto che voi foste muniti di specifico mandato, come da voi esplicitamente dichiarato:" le organizzazioni sindacali italiane FIM, FIOM e UILM, che sottoscrivono l'accordo anche su espressa delega della Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM/EMF/EMB) e quindi in nome e per conto delle organizzazioni alla stessa affiliate.."* La FEM però ha contestato già nel corso dell'ultima riunione plenaria del CAE del 10 dicembre 2010, la validità dell'accordo del 28 ottobre, negando di aver conferito delega a FIOM, FIM e UILM..

Priva di rilievo è la censura in ordine al comportamento omissivo del datore di lavoro che non ha effettuato, sulle retribuzioni degli iscritti alla Fiom, le trattenute per contributi sindacali; infatti, a seguito dell'esito referendario sull'art. 26 della legge 300.70, il datore di lavoro non è più tenuto al cit. adempimento né questi è previsto per obbligo contrattuale.

G. d. L.
Dott. **Genaro LOMBARDI**



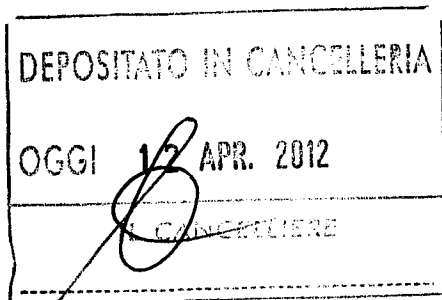
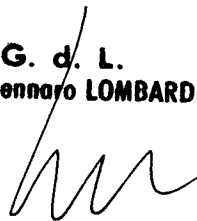
Le domande di cui al ricorso depositato in data 5.3.2012, dunque, non meritano accoglimento.

L'esistenza di precedenti giurisprudenziali difformi giustifica la compensazione delle spese di procedimento.

P.T.M

- 1) rigetta le domande.
 - 2) compensa le spese di procedimento
- Lecce 12.4.2012

G. d. L.
Dott. ~~Gennaro~~ LOMBARDI



FA
13.4.12