Nr. 53/2012 Ruolo Gen. Lavoro
Nr. File: NO NAME:Archivio LARINO:LAVORO:LAV2012:53_2012:decreto ex art. 28 S.L.doc

Tribunale di Larino

Sezione per le controversie di lavoro e previdenza

DECRETO
- art. 28 l. 300/70 c.p.c.

Il Giudice monocratico, in funzione di Giudice del Lavoro;

nel procedimento promosso ex art. 28 L. 300/70 da:

- Associazione sindacale FIOM - Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - Federazione Regionale-Provinciale-Territoriale del Molise, in persona del suo Segretario Regionale-Provinciale-Territoriale e legale rappresentante, rappresentata e difesa, giusta procura speciale apposta in calce al ricorso, sia congiuntamente che disgiuntamente, dagli Avv.ti Franco Focareta, Alberto Piccinini, Piergiovanni Alleva, Valentina D'Oronzo, Marianna Salemme e Pietro D'Adamo ed elettivamente domiciliata presso lo studio degli Avv.i Marianna Salemme e Pietro D'Adamo in Termoli (CB) alla Via Sannitica n. 5 ;

- RICORRENTE -

nei confronti di

- in persona del suo procuratore speciale dott. rappresentata e difesa, in virtù di procura a margine della memoria di costituzione, dall'Avv. Francesco Amendolito, dall'Avv. Prof. Raffaele De Luca Tamajo, dall'Avv. Prof. Germano Dondi, dall'Avv. Giacinto Favalli, dall'Avv. Diego Dirutigliano e dall'Avv. Mariano Morgese, ed elettivamente domiciliata in [];

-RESISTENTE -

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 28 marzo 2012 ed all'esito del deposito delle note scritte autorizzate

OSSERVA

Con ricorso depositato il 24 febbraio 2012 la FIOM denunziava la condotta antisindacale della […](d'ora in poi solo) consistente (testualmente dal ricorso):

1) nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso l'unità produttiva di Termoli (CB);
2) nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio dell'attività sindacale presso la convenuta della OS ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori;
3) nell'avere con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della OS ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM che si vedono privati dalla possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro.

Chiedeva pertanto che fosse ordinata la cessazione della condotta e di:

1)intimare alla società qui convenuta, come sopra domiciliata e rappresentata, di consentire la nomina della RSA Fiom, di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti conseguenti derivanti dalla legge e dal contratto e 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 qui convenuta, in persona del legale rappresentante protempore, 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, La Repubblica, il Corriere della Sera, il Sole 24 Ore, il Manifesto; Il Resto del Carlino e l'Unità, in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli, entro gg. 15 dalla pubblicazione del provvedimento, a spese della società convenuta.
Nel costituirsi in giudizio, [] chiedeva il rigetto del ricorso.

L'ANTEFATTO

A seguito delle reciproche deduzioni e contestazioni, tenuto conto delle precisazioni e affermazioni riportate dalle parti nel verbale di udienza del 28 marzo 2012 e nelle note autorizzate depositate successivamente alla stessa, la vicenda storica che ha preceduto ed accompagnato la sottoscrizione del CCSL del 29 dicembre 2010 (poi esteso ad []), può essere compendiata nei termini, non contestati, di cui alla memoria difensiva [] (più articolata, sul punto, di quanto non lo sia il ricorso introduttivo FIOM, che rimanda alla sentenza del tribunale di Torino nr. 2583/11 del Tribunale di Torino)

Le deduzioni in fatto addotte da FPT riportate alle pagg. da 12 a 15 della memoria (che, per comodità espositiva, si riportano qui di seguito), possono dunque essere utilizzate allo scopo. I documenti richiamati sono quelli allegati alla memoria difensiva:

1. Alcune divergenze strategiche, in particolare in ordine al possibile depotenziamento dell'art. 8, l. 148/2011, per effetto delle diverse interpretazioni sorte, circa il tenore della stesura definitiva dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, avvenuta il 23 settembre 2011, nonché sulla opportunità di creare un comparto contrattuale per l'industria automobilistica, determinavano la decisione di tutte le società del Gruppo [] e del Gruppo [] (è da rammentare che

dall'inizio del 2011 [], a seguito di operazione societaria di scissione parziale proporzionale, si era sdoppiata in tali due grandi Gruppi industriali) di uscire da Confindustria con effetto dall'1.1.2012, decisione espressa il 30.9.2011 (cfr. doc. 7) e seguita da comunicazioni alla articolazione territoriale competente di tale associazione datoriale (cfr. doc. 8).

2. A partire dal 21.11.2011 tutte le società del Gruppo [] e del Gruppo [], tra cui anche l'odierna esponente (rectius: convenuta), comunicavano alle OO.SS., nelle loro istanze nazionali e territoriali di rispettiva competenza, recesso, a far data dall'1.1.2012, da tutti i contratti applicati nei rispettivi Gruppi e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti, compresi quelli contenenti clausola di rinnovo automatico alla scadenza nonché da ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto (cfr. doc. 9).

3. Tale comunicazione si concludeva con la seguente esplicita iniziativa negoziale: *"saranno promossi incontri finalizzati a valutare le conseguenze del recesso ed eventualmente alla predisposizione di nuove intese collettive aventi ad oggetto le tematiche sindacali e del lavoro di rilievo aziendale con l'obiettivo di assicurare trattamenti individuali complessivamente analoghi o migliorativi rispetto alle precedenti normative"*.

4. L'iniziativa generava immediata richiesta di apertura di un tavolo negoziale da parte delle OO.SS. Metalmeccaniche, anche se già il 22 novembre 2011 il segretario nazionale della FIOM dichiarava *"La FIOM non ha firmato l'accordo di Pomigliano e non firmeremo mai un accordo che cancella il contratto nazionale di lavoro, i diritti e le tutele dei lavoratori e che cancella un sindacato"*, per poi aggiungere *"a gennaio faremo votare i nostri delegati e li nomineremo noi. Se FIAT non li riconosceràporteremo l'azienda in Tribunale per comportamento antisindacale"* (cfr. doc. 10).

5. In data 23 novembre veniva definito l'avvio del tavolo negoziale per il successivo martedì 29 presso l'Unione Industriale di Torino, presenti tutte le OO.SS. Metalmeccaniche (cfr. doc. 11).

6. Lunedì 28 novembre il segretario nazionale della FIOM preannunciava uno sciopero generale contro la FIAT per il 16 dicembre (cfr. doc. 12).

7. Il 29 novembre, anziché avviare la fase negoziale, il segretario nazionale della FIOM, presente al tavolo, chiedeva che la riunione non avesse inizio, lamentando che esponenti del COBAS avrebbero impedito a parte della delegazione FIOM di raggiungere la sala dell'incontro, per poi decidere di lasciare il tavolo, prendendo a spunto e pretesto tale motivazione incoerente alla luce della reale dinamica dei fatti (cfr. doc. 13). L'incontro sindacale veniva poi aggiornato.

8. Alla riapertura del tavolo negoziale, il segretario nazionale della FIOM ribadiva che, non avendo firmato l'intesa relativa allo stabilimento di Pomigliano, non era disponibile a procedere ad una trattativa volta a rivederne i contenuti normativi e obbligatori per trovare le condizioni concordate di estensione della stessa a tutte le altre società del Gruppo [].

9. A questo punto la trattativa non poteva che proseguire solo tra le società [] e le altre OO.SS. Metalmeccaniche, che, diversamente da FIOM, assumevano, nell'occasione, l'impegno a condividere, nei contenuti di massima, il CCSL del 29.12.2010, procedendo poi a un serrato negoziato che portava alla stesura definitiva dell'attuale testo del predetto CCSL (cfr. doc. 2).

10. Il 13.12.2011 veniva poi stipulato il cd. Contratto applicativo (cfr. doc. 1), con il quale le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi [] convenivano che *"A partire dal 1° gennaio 2012 a tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) delle società dei Gruppi Fiat e*

Fiat Industrial di cui all'elenco allegato si applicherà il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello sottoscritto il 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva (fatti salvi ove previsti i relativi specifici "addendum") in quanto del tutto idoneo a sostituire il contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e, ove applicati, gli altri contratti collettivi nazionali sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi.

...

A far data dal 1° gennaio 2012 le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, non aderendo al sistema confindustriale, non applicheranno la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso.

Dalla medesima data, inoltre, tutti gli accordi aziendali attualmente vigenti si intendono decaduti (come già formalmente comunicato da parte delle singole società), assorbiti o superati dalla regolamentazione di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro e, ove previsti, ai relativi "addendum" sopra richiamati o disciplinabili da accordi aziendali che potranno regolare le materie specifiche delle singole Società.

Le parti pertanto riconoscono che dal 1° gennaio 2012 l'unica contrattazione collettiva che troverà applicazione nell'ambito delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial sarà quella di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (con i relativi "addendum" ove previsti) e dei conseguenti specifici accordi aziendali, con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale".

11. Le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi Fiat, istituendo una Commissione Elettorale nazionale, chiedevano poi a tutti i componenti le RSU delle società del Gruppo [] di effettuare, in tutte le unità produttive e così in riferimento al complesso dei lavoratori interessati, votazioni per approvare il CCSL e l'intesa del 13.12.2011. Su 930 aventi diritto

al voto partecipavano alle votazioni 637 e i voti favorevoli erano 513, come attestato dal verbale 23.12.2011 che si produce sub doc. 15.

IL FATTO

La denunziata condotta antisindacale

Gli accadimenti che seguono, dedotti da FIOM nel suo ricorso introduttivo, non sono oggetto di contestazione. La documentazione richiamata è quella allegata al ricorso FIOM.

1) In data 23 gennaio 2012 la FIOM-CGIL del Molise comunicava a FIAT con raccomandata ar anticipata a mezzo fax la nomina dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso l'unità produttiva di Termoli (doc. 3: lettera nomina rsa).

2) In data 24 gennaio 2012 rispondeva la società per il tramite del suo legale dichiarando che tali nomine non potevano essere considerate efficaci non avendo la FIOM sottoscritto il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva del 18 dicembre 2011. Ciò determinava il difetto delle condizioni previste dall'art. 19 Legge 300/1970 (doc. 4: risposta FIAT).

3) La FIOM ribadiva il suo diritto a nominare RSA nelle unità produttive della convenuta, intimando alla società di riconoscere i dirigenti RSA nominate (doc. 5: diffida FIOM);

4) In data 1 febbraio 2012 la convenuta ribadiva la posizione di cui al punto n. 15 di cui sopra (doc. 6: risposta FIAT del 1° febbraio 2012)

5) Sempre in data 24 gennaio 2012 la FIOM, come aveva sempre operato, comunicava alla FIAT la convocazione della riunione del Direttivo dell'Associazione sindacale per il giorno 28 gennaio 2012 (doc. 7: convocazione Direttivo).

19) Seguiva la lettera di risposta della FIAT che, tramite il proprio legale, affermava di non riconoscere permessi retribuiti se non ai componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali e limitatamente alle associazioni di cui all'art. 19 L. 300/1970 (doc. 8: risposta FIAT).

6) In data 1° febbraio 2012 il componentersa FIOM Massimiliano Fierro comunicava a a mezzo fax all'azienda l'intenzione di usufruire di un permesso sindacale di un'ora per il giorno 3 febbraio 2012 (doc. 9: richiesta permesso rsa FIOM).

7)Recatosi dal capo UTE per informarlo della richiesta di permesso sindacale inoltrata alla Società e richiedere la specifica autorizzazione ad allontanarsi dalla sua postazione lavorativa nell'orario di cui al permesso, il Capo UTE rispondeva che non gli firmava l'autorizzazione a muoversi poiché non era firmatario di contratto e quindi non era rsa.

8) In data 2 febbraio 2012 la FIOM con due separate missive richiedeva un permesso sindacale esterno per le rsa FIOMal fine di partecipare all'incontro fissato dall'azienda sulla Cassa Integrazione Guadagni (doc. 10: richiesta permesso esterno) e comunicava l'utilizzo della bacheca sindacale presso l'unità produttiva di Termoli (doc. 11: bacheca sindacale).

9) Faceva seguito risposta della Società con unica lettera ad entrambe le predette note FIOM con la quale ribadiva che sia il diritto ai permessi per i dirigenti RSA di cui agli artt. 23 e 24 L. 300 /1970, sia il diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge citata sono riconosciuti unicamente per le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 L. 300/1970, richiamando le precedenti comunicazioni FIAT che avevano rilevato l'inefficacia della nomina di RSA da parte della FIOM (doc. 12: risposta FIAT).

10) In data 5 febbraio 2012 la FIOM chiedeva alla FIAT un'ora e mezza di assemblea retribuita per tutti i dipendenti dello stabilimento per il giorno 28 febbraio 2012 al fine di informare i lavoratori dell'incontro tenutosi presso il Cedas il 4.02.2012 sulla Cassa Integrazione, specificando l'articolazione del

tempo richiesto all'interno dei diversi turni di lavoro (doc. 13: richiesta FIOM assemblea retribuita).

11) Il giorno 8 febbraio 2012 la FIAT dava risposta a detta ultima richiesta, affermando che "alcun diritto alla indizione di assemblea retribuita può esserericonosciuto alla Vostra Organizzazione" (doc. 14: risposta FIAT).

12) In data 9 febbraio 2012 la FIOM comunicava alla FIAT la convocazione del Comitato Direttivo FIOM CGIL per il giorno 11 febbraio 2012 con indicazione dell'ordine del giorno (doc. 15: convocazione direttivo).

13)Nuovamente la FIAT rispondeva con lettera del 10 febbraio 2012 richiamando il contenuto della precedente missiva del 26 gennaio 2012,che negava alla FIOM l'esercizio del diritto richiesto (doc. 16: risposta FIAT).

LE CONSIDERAZIONI

La questione riguarda la possibilità, da parte di FIOM, di esercitare i diritti previsti dagli artt. 19 e segg. L. 300/70. A tal fine è necessario, prima di ogni ulteriore verifica, accertare preliminarmente se sia fondata la deduzione attorea circa la perdurante vigenza del CCNL Metalmeccanici del 2008 disdettato dalla convenuta il 21 novembre 2011.

Sulla ultrattività del CCNL 2008

L'art. 2, comma 3°, del CCNL 2008 prevede che, in caso di mancata tempestiva disdetta, il contratto si rinnovi automaticamente per il successivo quadriennio. In caso di disdetta il contratto resta in vigore fino alla stipulazione del successivo contratto nazionale.

Il CCNL 2008 è stato disdettato da FEDERMECCANICA il 22 settembre 2010 con dichiarazione scritta con la quale ha anche manifestato la volontà di recedere dal CCNL alla sua scadenza (31 dicembre 2011) [1].

[1] Documento 19 prod. FPT

FIOM, a sua volta, ha disdettato il contratto il 30 settembre 2011 "al fine di attivare le procedure di cui all'art. 2 del CCNL"[2].

[] ha dichiarato di uscire da Confindustria il 3 ottobre 2011, con effetto dal 1° gennaio 2012.

[], come visto, ha disdettato il contratto il 21 novembre 2011.

Ora, non v'è dubbio che le disdette effettuate da FEDERMECCANICA e FIOM abbiano prodotto, per tutti coloro che all'epoca delle relative dichiarazioni erano associati o comunque iscritti ai relativi sindacati e associazioni di categoria (e dunque anche per la convenuta), gli effetti contrattuali previsti dall'art. 2, comma 3°, del cit. CCNL; conseguenze che non possono naturalmente risentire della decisione, solo successiva, delle società del gruppo FIAT e FIAT INDUSTRIAL, di uscire dall'associazione di categoria stipulante/dichiarante (con effetto, peraltro, dal 1° gennaio 2012)[3].

Sennonché - afferma FPT - la disdetta operata da FEDERMECCANICA è stata accompagnata anche dalla manifestazione di volontà di recedere dal CCNL per cui, in ogni caso, il CCNL 2008 avrebbe cessato la propria efficacia dal 1° gennaio 2012.

Il rilevo è infondato.

Contrariamente a quanto sostenuto da FPT, la disdetta operata da FEDERMECCANICA del CCNL 2008 non produce gli effetti estintivi del contratto, ma semplicemente, come già detto, le conseguenze previste dal contratto stesso.

Prevede infatti l'art. 3 del CCNL (Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro) che:

"La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20

[2]Documento 20 prod. FPT

[3]Sulle ulteriori conseguenze, ai fini che qui rilevano, dell'uscita del gruppo FIAT da CONFINDUSTRIA e sulla dichiarata volontà di FEDERMECCANICA di non voler rinnovare il CCNL 2008, si veda anche infra.

giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al 3° comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quando previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993".

Come si vede - e come è chiaro dal tenore letterale della norma - il contratto prevede un complesso meccanismo di rinnovo (che contempla la *prorogatio* del CCNL in scadenza), consensualmente stabilito dalle parti che l'hanno sottoscritto; meccanismo che non può essere posto nel nulla per la dichiarata e anticipata volontà di una delle parti di volervi recedere.

Il recesso unilaterale non è infatti contemplato nel contratto, sicché tale dichiarazione non può che essere destinata ad operare sul piano dei rapporti sindacali, non certo su quello dei rapporti di lavoro tra le imprese e i loro dipendenti (su ciò *infra*).

Non è di ostacolo, a tale conclusione, il principio affermato dalla S.C. con la

sentenza (citata da FPT) *Sez.* U, ***Sentenza*** *n.* 11325 *del* 30/05/2005[4], non potendosi attribuire alla stessa più di quanto essa non abbia voluto dire e cioè che l'ultrattività dei contratti cd. postcorporativi non può che essere rimessa alla volontà delle parti, che possono prevederla, come non prevederla. Non è insomma l'ultrattività in sé ad essere incompatibile con la contrattazione collettiva, ma la sua automaticità, a prescindere e addirittura contro la volontà delle parti[5]. E' una questione dunque di rapporto tra fonti[6] e di rispetto dell'autonomia negoziale, non di un requisito incompatibile con la natura del contratto.

Nel caso di specie è chiaro che le parti hanno consensualmente adottato il principio della ultrattività del contratto fino alla sua sostituzione con altro CCNL. FPT eccepisce che, così ragionando, si finirebbe per attribuire alla FIOM un diritto potestativo al cui esercizio sarebbe di fatto condizionato il rinnovo del contratto e che comunque la sostituzione con altro CCNL è già avvenuta mercé la sottoscrizione di unCCNL del 2009[7].

---

[4]*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 sino ad un nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. -, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost.; conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, anche se, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la tutela assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto.*

[5]Chiari i passaggi motivazionali della sentenza: Come è stato osservato da Cass. 12751/1992 cit., la stessa durata di un contratto collettivo rientra tra gli elementi disponibili da parte del sindacato, atteso che allo stesso è rimessa la valutazione collettiva della preesistente corrispondenza della norma contrattuale agli interessi dei lavoratori associati e, mutata la situazione contingente, ben può decidere di non conservarne ulteriormente l'efficacia; del resto, il nuovo contratto può risultare "peggiorativo" in alcuni aspetti, ma evidentemente rispetto ad una situazione preesistente, mentre la nuova disciplina è corrispondente agli interessi degli associati rispetto a quella sopravvenuta (spettando sempre all'autonomia collettiva l'adozione di misure idonee ad evitare conseguenze sfavorevoli per i lavoratori della successione di contratti). In questo sistema, l'applicazione di un principio di ultrattività del contratto oltre la sua naturale scadenza, in contrasto con l'intento espresso dagli stipulanti, si pone obiettivamente come un limite della libera volontà delle organizzazioni sindacali, e prospetta un contrasto con la garanzia posta dall'art. 39 Cost.

[6]Tra la Costituzione (art. 39) e la legge ordinaria (art. 2074 CC).

[7]non sottoscritto da FIOM. Contratto collettivo nazionale di cui più volte di parla nel contesto della memoria difensiva ma che non risulta né prodotto, né allegato. Sicché su di esso, e sulla sua possibilità di essere ritenuto fonte regolatrice dei rapporti già disciplinati dal CCNL 2008, è impossibile interloquire, tanto più che la disdetta, operata da FPT nel 2011, del CCNL 2008 smentisce l'assunto per comportamento concludente e rende evidente che il CCNL 2008, almeno per gli iscritti alla FIOM (che, come visto, l'ha disdettato nel 2011), continuava ad avere effetto.

Entrambe le obiezioni sono infondate.

La prima lo è perché innanzitutto tenta di superare la validità (ed il rispetto) delle regole che le stesse parti si sono pattiziamente e consensualmente date con il CCNL 2008, con argomentazioni di merito sulla bontà di un meccanismo di rinnovo contrattuale che vincola le parti stipulanti ed è espressione di una loro scelta negoziale sulla quale il tribunale non può ovviamente interloquire; in secondo luogo perché non si vuol certo sostenere che il nuovo CCNL debba necessariamente essere sottoscritto anche dalla FIOM. Quel che conta è che *alla scadenza* del contratto si addivenga alla stipula di uno nuovo sulla base di trattative con coloro i quali sottoscrissero quello scaduto ed in conformità alle procedure ivi consensualmente stabilite; ma con ciò non si vuol certo sostenere che il nuovo CCNL, per avere efficacia integralmente sostitutiva del primo, debba necessariamente essere sottoscritto anche dagli stessi sindacati che avevano sottoscritto quello scaduto.

La seconda obiezione è infondata perchè il CCNL 2009 (mai, si ripete, prodotto) avrebbe potuto integralmente sostituire il CCNL 2008 solo se sottoscritto da tutti coloro i quali sottoscrissero quest'ultimo; il CCNL 2009, infatti, è stato sottoscritto in costanza di vigenza del CCNL 2008 e non può dunque essere opposto a FIOM ed ai suoi aderenti[8].

Sciogliendo ora la riserva circa gli ulteriori effetti dell'uscita del gruppo FIAT dalle associazioni di categoria e sulle conseguenze della dichiarata volontà di FEDERMECCANICA di non voler rinnovare il CCNL 2008, si osserva quanto segue.

Del fatto che l'uscita del gruppo FIAT avrebbe privato le associazioni del potere di rappresentare le imprese del gruppo stesso nei rapporti negoziali/sindacali solo dal 1° gennaio 2012, s'è già detto; del fatto, dunque, che la disdetta, operata da FEDERMECCANICA in costanza di rapporto associativo con la FIAT, non avrebbe comportato l'automatica estinzione del contratto collettivo alla sua scadenza, s'è pure detto.

[8]Del che era consapevole FEDERMECCANICA in sede di disdetta del CCNL 2008 e la stessa convenuta. La disdetta è atto che presuppone l'esistenza e l'efficacia del contratto da disdettare.

Né tale effetto estintivo può automaticamente ricollegarsi, come già visto, alla dichiarata volontà di FEDERMECCANICA di non voler rinnovare il contratto alla sua scadenza: tale dichiarazione può valere nell'ambito dei rapporti sindacali ma non può incidere sui singoli rapporti di lavoro disciplinati dal CCNL 2008 e sulla validità ed efficacia delle regole in esso contenute.

Il contratto collettivo nazionale, infatti, è fonte integrativa del rapporto di lavoro individuale di ciascun dipendente al quale è applicato dall'impresa ed il suo rispetto[9] può essere certamente invocato e preteso dai lavoratori (sopratutto da quelli che sono iscritti ad una delle associazioni di categoria e/o sindacati che l'hanno sottoscritto). Sicché, se a livello di rapporti sindacali, le parti possono tra loro liberamente determinarsi come meglio credono - nel senso che la decisione di una delle parti di non voler rinnovare il contratto non è certamente azionabile, di per sé, in giudizio - ben diverse sono le ricadute di tale decisione sui diritti e sulle prerogative che, nell'ambito del singolo rapporto di lavoro, trovano la propria fonte nel CCNL applicato dall'impresa.

La dichiarazione di volontà del sindacato, o dell'associazione di categoria, di non voler rinnovare il CCNL alla sua scadenza, non produce alcun effetto sui singoli rapporti di lavoro, cristallizzati e regolati da contratti individuali sottratti alla disponibilità di terzi ad esso estranei.

Orbene, nell'ambito dei singoli rapporti individuali di lavoro, la volontà di rinegoziarne i termini alla scadenza del CCNL 2008 avrebbe dovuto essere manifestata da parte datoriale in conformità alle regole contrattualmente pattuite e, dunque, con disdetta tempestivamente comunicata.

Tale disdetta, in uno con il recesso dall'associazione di categoria che aveva sottoscritto il CCNL 2008, avrebbe avuto efficacia preclusiva al rinnovo automatico del contratto collettivo restituendo alle società del gruppo FIAT e FIAT INFUSTRIAL (e dunque anche ad FPT) la libertà di contrattare in modo nuovo e diverso il rapporto di lavoro con i propri dipendenti.

[9]in ogni caso dovuto per il sol fatto della sua applicazione all'unità produttiva, a prescindere dalla eventuale iscrizione del datore di lavoro all'associazione di categoria che l'ha sottoscritto (Sez. Un. 2665/07, citata anche da FPT).

Ciò perché, con il recesso dall'associazione di categoria, FPT (e le società dei gruppi FIAT e FIAT INDUSTRIAL) non sarebbe stata più vincolata ad eventuali contratti collettivi stipulati dopo il 1° gennaio 2012. Il che avrebbe reso del tutto inutile, superfluo e non più azionabile, nei suoi confronti, il meccanismo della *ultrattività* del CCNL 2008, strumentale al rinnovo del CCNL ad opera di un'associazione di categoria che non avrebbe avuto più il potere di rappresentarla.

Se dunque FPT avesse disdettato il contratto entro il 30 settembre 2011, esso non avrebbe avuto più alcuna efficacia nell'ambito dei rapporti di lavoro con i propri dipendenti.

In conclusione: 1) le disdette operate dalla FEDERMECCANICA e da FIOM non hanno determinato la cessazione di efficacia del CCNL 2008, ma solo la sua *ultrattività* consensualmente prevista e pattuita in base a regole condivise e fatte proprie dagli iscritti alle relative associazioni di categoria e sindacati; 2) la dichiarazione della FEDERMECCANICA di non voler rinnovare il contratto alla scadenza produce effetti a livello sindacale e crea certamente una situazione di stallo[10], ma non incide sui singoli rapporti individuali di lavoro contrattualmente regolati dal CCNL 2008; 3) il CCNL 2008 non è stato integralmente sostituito dal CCNL 2009, stipulato in costanza di sua vigenza e non sottoscritto da FIOM (ai cui lavoratori iscritti non può dunque essere opposto); 4) la disdetta del CCNL 2008, direttamente operata dai gruppi FIAT e FIAT INDUSTRIAL, è tardiva e, in quanto tale, inidonea a privare di efficacia il CCNL 2008, dalla stessa applicata ai dipendenti iscritti alla FIOM, che deve intendersi rinnovato per un ulteriore quadriennio.

L'accordo del 13 dicembre 2011 - l'art. 8 L. 148/2011

FPT eccepisce che il CCNL 2008 è stato in ogni caso sostituito dal CCSL di

[10]Peraltro anch'essa prevista e disciplinata dall'art. 3 CCNL 2008.

primo livello del 29 dicembre 2010[11] esteso a tutte le società del gruppo FIAT e del gruppo FIAT INDUSTRIAL per effetto dell'Accordo del 13 dicembre 2011[12], e divenuto efficace *erga omnes* ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 L. 148/2011, *Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*, in vigore dal 17 settembre 2011, che così recita: *"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"*[13].

Della persistente efficaciadel CCNL 2008 s'è già detto.

Opporvi la sottoscrizione del CCSL è fatto che di per sé, in base ai principi generali in materia di contratti di diritto comune, non è dunque opponibile ai lavoratori iscritti alla FIOM.

L'applicabilità del CCSL 2010 e la sua pretesa integrale sovrapposizione al CCNL 2008 trova, pertanto, fondamento esclusivo nell'art 8 cit..

L'art. 8 L. 148/2011 è norma sulla quale, se letta in termini assoluti, potrebbero addensarsi pesantissimi dubbi di legittimità costituzionale ché attribuisce a contratti aziendali o territoriali l'efficacia obbligatoria riconosciuta dalla Costituzione ai soli contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati registrati ai sensi dell'art. 39 Cost.. Si tratta dunque di norma che riconosce ai contratti aziendali e territoriali un'efficacia *erga omnes* misconosciuta persino ai contratti

[11]Sulla natura di contratto di primo livello del CCSL non v'è dubbio, né contestazione alcuna.
[12]Non v'è contestazione alcuna sul fatto che FIOM sia stata invitata al tavolo delle trattative e non abbia voluto sottoscrivere nè il CCSL, nè gli accordi del dicembre 2011.
[13]Sui contenuti di questa norma si tornerà in seguito

collettivi nazionali di lavoro di diritto comune sottoscritti da sindacati privi di personalità giuridica e che non è riconosciuta nemmeno, in via generale, allo stesso legislatore nazionale[14]. E' norma che, violando i principi in materia di rappresentanza e di autonomia negoziale, contrasta anche con gli artt. 2 e 3 Cost. nella misura in cui mortifica la personalità dei lavoratori che si trovano a dover subire, anche nella regolamentazione del proprio rapporto di lavoro, scelte negoziali prese da altri senza alcun mandato e che pertanto, nemmeno indirettamente, esprimono la loro volontà; tanto più quando, come nel caso di specie, il nuovo contratto ne sostituisce uno liberamente accettato dal lavoratore che si vede così modificato, d'autorità, i termini negoziali del proprio rapporto di lavoro.

Date queste premesse è tuttavia necessario, in aderenza agli insegnamenti della Corte Costituzionale, verificare se esiste, ai limitati fini della presente controversia [15], la percorribilità di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 8 L. 148/2011.

Tale possibilità esiste ed è contenuta nel comma 2-bis dello stesso articolo e nella necessità/possibilità di interpretarne il 1° comma alla luce dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 in esso richiamato (pure richiamato da FPT

[14]Già dal 1963, con sentenza 106/63, la Corte Costituzionale, nello scrutinare la legittimità costituzionale del sistema introdotto con la legge 14 luglio 1959, n. 741, che aveva delegato il Governo a rendere obbligatori erga omnes i contratti collettivi e gli accordi economici esistenti, aveva ribadito che ogni scelta, da parte del legislatore di rendere efficace, *erga omnes*, il contratto collettivo sottoscritto dai sindacati non registrati, viola la libertà e l'autonomia sindacale e che solo perché transitorio ed eccezionale, e solo in questi limiti, tale sistemo poteva considerarsi non in contrasto con l'art. 39 Cost.. Più recentemente, la Corte Cost.le., con sentenza n. 334 del 1988, ha ribadito che l'art. 39, *"norma peraltro inattuata, configura un modello di selezione della rappresentanza sindacale che ha come suo necessario presupposto la registrazione dei sindacati ed è strettamente funzionale all'obiettivo, allora divisato, di pervenire alla stipulazione di contratti collettivi dotati di efficacia erga omnes. A tale finalità si ricollega, da un lato l'adozione del principio proporzionalistico, come congegno idoneo alla costituzione di una rappresentanza unitaria formalmente investita del potere di concludere un contratto dotato di tale particolare forza giuridica; dall'altro, l'individuazione del livello categoriale come momento organizzativo coerente con l'area di operatività della contrattazione collettiva"; "al di fuori di tale logica funzionale* - ha precisato la Corte - *il legislatore è libero, quando dispone in ordine ad un contesto operativo del tutto diverso-quello dei sindacati ammessi a legittimare nel proprio ambito organismi di rappresentanza aziendale-, di adottare criteri selettivi ed individuare momenti organizzativi che ritenga piu appropriati a tal fine, quali, appunto, quelli della maggiore rappresentatività e del livello confederale di aggregazione",* ma fuori di questo contesto egli non lo è.

[15]Che segnano i confini della rilevanza della eventuale questione di legittimità costituzionale. In questa sede, infatti, è necessario e sufficiente verificare se la norma si presti ad una lettura che non escluda l'applicabilità, ai sensi dell'art. 19 St. Lav., del CCNL 2008, restando imprescissa ogni ulteriore questione che qui non rileva.

a sostegno della efficacia erga omnesdel CCSL e prodotto in allegato 18 della sua memoria)[16].

L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (sottoscritto da CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL) disciplina, a livello pattizio, la gerarchia ed i contenuti delle fonti negoziali del diritto sindacale e del lavoro, ribadendo, all'art. 2, la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro,al quale viene riconosciuta *"la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale"; in questo contesto "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge"* (art. 3).Il successivo art. 4 riconosce quindi che *"i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti"*.

Peraltro, le parti si facevano carico di attribuire, sin da subito, una competenza immediata ai contratti collettivi aziendali prevedendo, all'art. 7, che gli stessi potessero *"attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi"*. In questo contesto i contratti collettivi aziendali avrebbero potuto *"definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti* ***collettivi nazionali di lavoro***[17]*. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di*

[16]Secondo le modifiche introdotte in sede di conversione del decreto legge.
[17]Grassetto nostro.

gestire situazionidi crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative ***con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro***[18]. *Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo".*

Come si vede, quindi, l'efficacia erga omnesriguarda sì i contratti aziendali, ma si tratta di contratti che, in base all'A.I., presuppongono un contratto collettivo nazionale e che hanno competenza a disciplinare materie delegate dallo stesso CCNL[19] e dallo stesso AI[20] (o dalla legge), non di contratti aziendali che si sostituiscano in tutto e per tutto al CCNL ridefinendo per intero, come il CCSL (contratto di primo livello), ogni singolo aspetto dei rapporti sindacali e di lavoro dell'azienda. Si tratta, insomma, chiaramente di contratti aziendali di secondo livello[21].

Al punto 8 dell'A.I. le parti, nell'intento di dare ulteriore *"ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale"*, ritenevano necessario *"che il Governo decid[esse] di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale".*

Con D.L. 138/2011, il legislatore aveva ritenuto di raccogliere l'invito formulato al punto 8 dell'A.I., prevedendo all'art. 8 (significativamente intitolato Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità) che: 1. *I contratti collettivi di lavoro*

[18]Grassetto nostro.
[19]Che continua pertanto a costituire parametro di riferimento e fonte sovraordinata del contratto aziendale.
[20]punto 7
[21]Chiare, in tal senso, le premesse all'accordo che fanno salvo il ruolo centrale del contratto collettivo nazionale di lavoro e sottolineano l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello.

sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, 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 incluse quelle relative: 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 e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Come si vede, nella sua prima versione l'art. 8 non prevedeva in alcun modo l'efficacia *erga omnes* dei contratti sottoscritti a livello aziendale o territoriale, fatta eccezione per quelli sottoscritti prima del 28 giugno 2011 (3° comma)[22].

In sede di conversione, il testo dell'art. 8 è stato modificato nei termini che seguono: 1. *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*

[22]"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".

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.

Dunque, solo in sede di conversione del D.L. è stata prevista l'efficacia *erga*

omnes dei contratti aziendali e territoriali (se approvati nei termini e modi pure aggiunti in sede di conversione).

Tale previsione è stata però accompagnata dall'inserimento, nel 1° comma, dell'inciso: *"ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011"* e dall'introduzione del comma 2-bis, assente nella prima versione[23].

Ora, poiché l'A.I. del 2011 non disciplina le rappresentanze sindacali aziendali (nel senso che non le istituisce nè le regolamenta, limitandosi semplicemente a prendere atto della loro esistenza), ma disciplina - come visto - la possibile efficacia *erga omnes* del contratto aziendale di secondo livello (art. 4 dell'accordo citato), è ben possibile interpretare la modifica introdotta in sede di conversione nel senso che il richiamo alla normativa di legge ed agli accordi interconfederali ivi effettuato riguardi i limiti e le condizioni della sottoscrizione stessa dei contratti collettivi aziendali. La norma, cioè, potrebbe essere letta nel seguente modo: *"I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011,..."*.

In questo modo sarebbe possibile dare una lettura costituzionalmente orientata dell'efficacia erga omnesdei contratti aziendali, efficacia che ne presuppone appunto una base pattizia e che, richiamando l'A.I. del 28 giugno 2011, riconduce la contrattazione aziendale nell'alveo della contrattazione collettiva di secondo livello e ne presuppone la vigenza in costanza di unacontrattazione collettiva nazionale di primo livello.

Se ne ha riprova nei limiti, imposti dal comma 2-bis, significativamente inserito in sede di conversione del decreto legge, alla contrattazione aziendale: limiti che, da un lato, presuppongono l'esistenza di una contrattazione collettiva nazionale di lavoro (*scilicet* applicabile all'azienda ed alla quale i contratti aziendali possono derogare), dall'altro pretendono il rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali

[23]E che, sia detto per inciso, richiama la contrattazione collettiva nazionale di primo livello, in deroga alla quale può operare la contrattazione aziendale o territoriale.

sul lavoro.

E' dunque lo stesso articolo 8 L. 143/2011, nel richiamare, come punto fermo il rispetto della Costituzione, a fornire gli elementi per una lettura costituzionalmente orientata della norma, la cui previsione dell'efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali non può che riguardare contratti di secondo livello stipulati in costanza di contratti collettivi nazionali operanti nell'azienda stessa e che non possono essere integralmente sostituiti dalla contrattazione aziendale medesima.

E' da escludere, in conclusione, che in base ad una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 8 L. 143/2011, i contratti aziendali ivi richiamati, ed approvati nei termini pure ivi descritti, possano integralmente sostituirsi a contratti collettivi ancora applicabili all'azienda e che addirittura possano essere opposti alle OOSS sottoscrittrici del CCNL che quella intesa pretenderebbe di sostituire e le OOSS non hanno inteso sottoscrivere.

L'art. 8, insomma, riguarda contratti aziendali e territoriali di secondo livello, non contratti - come il CCSL - di primo livello.

Ne consegue che tale contratto non può certamente essere opposto ai lavoratori iscritti alla FIOM il cui rapporto di lavoro con FPT continua ad essere disciplinato dal CCNL 2008.

In conclusione: il CCNL 2008 Metalmeccanici è contratto ancora applicabile (e che deve essere applicato) all'unità produttiva di Termoli di FPT.

Tale conclusione assume valore assorbente di ogni altra questione dedotta dalla convenuta a fondamento della sua domanda.

LA ANTISINDACALITA' DELLA CONDOTTA DELLA CONVENUTA

I fatti e le condotte poste dalla ricorrente a fondamento della propria pretesa sono

già stati illustrati.

FPT eccepisce che l'iniziativa di nominare proprie rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 19 St. Lav., appartiene ai lavoratori e non al sindacato.

L'eccezione, per quanto suggestiva, è infondata.

Va in primo luogo evidenziato che la convenuta, nella documentazione prodotta e nel carteggio richiamato in allegato da FIOM, non ha mai messo in discussione la legittimazione del sindacato a nominare propri RSA, avendo sempre opposto l'applicabilità esclusiva del citato CCSL di primo livello non sottoscritto da FIOM.

Va in secondo luogo ricordato che se è vero che le RSA non possono essere nominate ad iniziativa di sindacati per atto autoritativo ed in assenza di qualsivoglia iniziativa dei lavoratori, è altrettanto vero, però, che la nomina delle RSA compete a lavoratori iscritti al sindacato (sottoscrittore del contratto collettivo di lavoro) e che il sindacato può anche non formalizzare tale nomina, privandola di qualsiasi efficacia (così *Sez.* L, ***Sentenza*** *n.* 8207*del* 16/06/2000 e, prima ancora, *Sez.* U, ***Sentenza*** *n.* 5057 *del* 08/09/1981).

Appare dunque evidente che se il sindacato conserva potere di veto sulle nomine di RSA, nulla impedisce che tali nomine vengano preventivamente concordate e decise direttamente in sede sindacale; quel che conta, insomma, ai fini della validità dell'eccezione, non è la designazione sindacale in quanto tale, ma il suo totale scollamento dalla iniziativa dei lavoratori ed il suo sovrapporsi ad essi.

Il che non è mai stato dedotto.

Decisiva resta in ogni caso la considerazione che, in questa sede processuale, unico legittimato ad agire ex art. 28 St. Lav., per la tutela delle prerogative sindacali asseritamente lese da parte datoriale, è solo il sindacato, non le RSA (chiarissima, da ultimo, *Sez.* L, ***Sentenza*** *n.* 1307*del* 24/01/2006[24]).

Tanto premesso, non vi è dubbio che, sussista - a prescindere dalle sue intenzioni - l'antisindacalità della condotta di FPT volta oggettivamente a negare l'esercizio di prerogative sindacali sull'errato presupposto dell'inesistenza di contratti

[24] Si veda anche *Sez.* L, ***Sentenza*** *n.* 6429*del* 23/03/2006.

collettivi sottoscritti da FIOM applicati all'unità produttiva di Termoli.

Il mancato riconoscimento della persistente efficacia del CCNL 2008 ha portato la convenuta a negare, ingiustamente, le prerogative sindacali di cui al titolo III L. 300/70 e di cui all'art. 30 stessa legge.

Le motivazioni addotte da FPT, legate non ad un fatto contingente e transeunte, rendono tale condotta persistente e permanentemente attuale.

Ne consegue che il ricorso deve essere accolto nei termini di cui al dispositivo.

In considerazione dell'importanza, diffusività e rilevanza della questione, deve essere ordinata la affissione del presente decreto in azienda, in luogo accessibile a tutti, per la durata di giorni 15.

Non può essere, invece, accolta la domanda di pubblicazione del decreto sui quotidiani, locali e/o nazionali, essendo prevista, tale possibilità, solo per la sentenza penale di condanna emessa per la violazione dell'art. 28, comma 4°, L. 300/70.

Le spese, liquidate come da dispositivo ai sensi dell'art. 9, comma 3°, D.L. 1/12, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 28 L. 300/70

accerta e dichiara la condotta antisindacale di [];

per l'effetto ordina alla [] di cessare immediatamente dalla sua condotta e di consentire la nomina della RSA FIOM e di riconoscerle e garantirle l'esercizio dei diritti tutti previsti dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori;

ordina l'affissione del presente decreto, a cura della resistente, nei locali dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti per un periodo di 15 giorni;

condanna la [] alla rifusione, in favore di FIOM, delle spese da questa sostenute per il giudizio che si liquidano complessivamente in € 5.889,00, di cui

€ 744,00 per diritti ed € 5.145,00 per onorari, oltre rimborso forfettario, IVA e CAP come per legge.

Larino, 23 aprile 2012

IL GIUDICE
(dott. Aldo ACETO)