

Rg. Lav. 96/2011

1100-595



IL TRIBUNALE ORDINARIO DI IVREA

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Sonia Mancini,
sulla riserva assunta all'udienza del 12.05.2011,
pronunciandosi in merito al ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori promosso da

Federazione Impiegati ed Operai Metallurgici FIOM – CGIL Provinciale di Torino,

in persona del Segretario Responsabile p.t. Federico Bellono

(avv.ti Antonio di Stasi, Franco Focareta, Alberto Piccinini, Emilia Recchi, Elena Poli e
Roberto Novo)

contro

Eaton s.r.l.,

in persona della procuratrice speciale Dr.ssa Monica Cialliè

(avv.ti Raffaele De Luca Tamajo, Giacinto Favalli, Arturo Maresca, Antonella Musy)

ha pronunciato il seguente

DECRETO

1

L'organizzazione Sindacale ricorrente ha agito ex art. 28 St. Lav. chiedendo che sia dichiarata l'antisindacalità delle seguenti condotte assunte dalla società convenuta:

- 1) aver negato la perdurante applicazione a tutti i propri dipendenti del CCNL 20 gennaio 2008, sottoscritto anche dalla FIOM- CGIL prestando adesione ad altro testo contrattuale, il CCNL del 15.10.2009, di cui ella non è firmataria;
- 2) aver sollecitato i lavoratori non iscritti ad alcuna sigla sindacale a versare, in applicazione della clausola intitolata "quota contributiva una tantum" prevista dal CCNL del 2009, la quota contratto a favore dei sindacati firmatari (tra cui non compare la FIOM)

Nella prospettazione della F.I.O.M., infatti, tali comportamenti, implicando il disconoscimento da parte dell'azienda del contratto del 2008, tuttora valido e vigente, a favore del CCNL 2009 rispetto al quale essa è stata apertamente dissenziente, hanno significato, di fatto, il disconoscimento della stessa rappresentatività contrattuale della F.I.O.M., la cui immagine ed il cui prestigio, quindi, risulterebbero per tali aspetti gravemente danneggiati.

Per tali motivi la F.I.O.M. chiede che il Giudice ordini la cessazione delle condotte e la rimozione degli effetti instando, in particolare, affinché sia giudizialmente intimato alla EATON di:

- a) applicare ai propri dipendenti il CCNL del 2008, quale unico ed esclusivo contratto collettivo nazionale di lavoro valido ed efficace fino alla naturale scadenza mediante comunicazione scritta da inviare alla F.I.O.M. stessa ed a tutti i propri dipendenti;
- b) di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni, nonché di pubblicarne copia integrale a proprie spese su diversi quotidiani Nazionali con modalità ben visibili, entro 15 giorni dalla pubblicazione del decreto.

Costituendosi in udienza la Eaton ha eccepito preliminarmente:

- I. la strumentalità dell'azione giudiziaria ex art. 28 posta in essere in realtà per risolvere una controversia di carattere nazionale esistente a livello di contrattazione collettiva, e quindi la carenza di legittimazione sia attiva che passiva;
- II. l'inammissibilità del ricorso all'art. 28 per azioni di mero accertamento;
- III. il difetto di attualità della condotta e dell'urgenza
- IV. la mancata indicazione dei diritti concretamente lesi dal sindacato agente.

Nel merito la EATON nega di aver mai disconosciuto l'applicabilità del CCNL 2008 (tuttora vigente in azienda), affermando di aver semplicemente deciso di applicare contemporaneamente "anche" quello del 2009 in relazione ai soli aumenti di retribuzione ivi previsti (che per motivi di non discriminazione ha applicato a tutti i dipendenti a prescindere dalla OS di appartenenza o dalla non appartenenza a nessuna sigla) ed in relazione alla clausola "quota contributiva una tantum", e contestando, quindi, integralmente la prospettazione dei fatti offerta dal sindacato.

2

Occorre, a questo punto, anche per rispondere alle eccezioni preliminari, offrire una breve ricostruzione dei fatti che hanno determinato l'occasione di questo ricorso.

Il 20 gennaio 2008 la Fiom-CGIL ed insieme ad essa, le altre OO.SS. dei lavoratori FIM-CISL UILM-UIL, firmavano con Federmecanica il Contratto Collettivo Nazionale di categoria (da qui in poi CCNL 2008) avente scadenza prefissata in quattro anni (al 31.12.2011), per la parte

normativa, ed in due per quella economica (al 31.12.2009), con clausola di rinnovo automatico, salvo disdetta.

In data 29 giugno 2009 tutte le sigle Sindacali dei lavoratori, eccetto la FIOM- CGIL., inviavano formale disdetta del suddetto contratto presentando una propria piattaforma di trattative per il rinnovo.

La Fiom, con diverse lettere, tutte datate 9 luglio 2009, contestava la validità giuridica di questa disdetta (doc. 6, prod. Fiom), presentava una propria piattaforma separata per il rinnovo del contratto relativo al biennio 2010-2012, (doc. 8 prod. Fiom) ed, in particolare, con lettera sempre del 9 luglio 2009 provvedeva essa stessa a formalizzare la propria disdetta relativa alla parte economica del CCNL 2008 (doc. 10, prod. Fiom).

Orbene, occorre subito precisare che il valore di tali disdette, trattandosi di un contratto collettivo con scadenza predefinita, non è quello di far venir meno immediatamente la perduranza degli effetti del contratto, bensì, semplicemente, quello di impedirne il rinnovo automatico alla scadenza. Tutte le parti, quindi, chi prima chi dopo, hanno manifestato la loro volontà di non consentire la prosecuzione tacita degli accordi economici del 2008 oltre il 31.12.2009.

Al luglio 2009, quindi, il CCNL 2008 rimaneva ancora, pienamente in vigore per tutte le sigle sindacali disdettanti e tale sarebbe dovuto rimanere, almeno, fino alla sua naturale scadenza.

Nelle more, tuttavia, e precisamente il 15 ottobre 2009, Ferdermeccanica e le altre sigle sindacali diverse dalla FIOM stipulavano un nuovo e diverso accordo, al quale la FIOM non aderiva.

Giova osservare, ed è comunque riconosciuto dalla stessa FIOM, che la procedura che dava vita a questo nuovo contratto si svolgeva regolarmente, nel pieno coinvolgimento della O.S. ricorrente, che, tuttavia, non condividendo l'impostazione complessivamente datagli ed alcuni precisi contenuti, decideva di non prestarvi adesione.

Al 15 ottobre 2009 si era venuta a creare, quindi, di fatto l'oggettiva coesistenza di due Contratti Collettivi, entrambi validi, ed entrambi contemporaneamente applicabili, in parte uguali ed in parte diversi. Ed, infatti, come ampiamente illustrato dalle parti anche in sede di discussione il nuovo CCNL 2009, ripeteva nella sua formulazione strutturale, letterale e contenutistica, il precedente contratto del 2008 differendone, sostanzialmente, in alcuni aspetti:

- 1- aumenti salariali
- 2- uniformità della durata delle parti, economica e normativa, con scadenza unica, per entrambe, in tre anni

3- modifiche per le tariffe di cottimo

4- modifiche per il lavoro a progetto e part-time.

Ciò che la OS ricorrente contesta alla Eaton, quindi, sono le scelte da essa concretamente operate nel fronteggiare questa particolare situazione contrattuale, consistite nella sostanziale negazione tout court dell'applicazione del CCNT. 2008.

3

Questa breve preliminare osservazione consente di dare risposta negativa a tutte le eccezioni preliminari formulate da parte della EATON.

Le vicende che hanno interessato la contrattazione collettiva a livello nazionale e che hanno dato vita al fenomeno pressoché inedito degli "accordi separati", infatti, sebbene rappresentino l'occasione da cui nasce il comportamento della EATON, non investono il fulcro della doglianza avanzata dalla FIOM. Quest'ultima, nella sua prospettazione dei fatti, giusta o sbagliata che sia, evidentemente ritiene che la EATON pur in presenza della suddetta situazione contrattuale ibrida avrebbe dovuto assumere ben altri comportamenti, continuando ad applicare soltanto il primo CCNL, ovvero, quanto meno, non manifestando preferenze rispetto al secondo.

Non vi è, quindi, né strumentalità dell'azione intrapresa, né certamente difetto di legittimazione attiva, avendo agito la Fiom in rappresentanza dei propri iscritti e della propria immagine, né passiva, avendo avuto di mira ben precisi comportamenti della EATON e non di Federn meccanica.

Ciò che chiede la FIOM in sede conclusiva, quindi, è una precisa condanna alla rimozione di ben indicati effetti, mediante l'adozione di individuati comportamenti positivi, considerati idonei a neutralizzare l'allegata condotta antisindacale.

Questo basta, in termini processuali, ad escludere sia la natura di mero accertamento della domanda sia la natura generica dei comportamenti lamentati, i quali, tra l'altro, prospettati nella loro perdurante attualità, e quindi, permanendo gli effetti negativi censurati, consentono di escludere da un lato l'inammissibilità del ricorso per genericità del danno lamentato, dall'altro, l'assenza del presupposto dell'urgenza necessario ai fini dell'art. 28 St. Lav, che ben sussiste fin tanto che perduri la compressione denunciata delle libertà sindacali.

4

Passando al merito si osserva quanto segue.

Con riferimento alla prima delle condotte contestate occorre rilevare preliminarmente come nel corpo del ricorso la FIOM tenda sostanzialmente a tenere distinti due piani, salvo poi sovrapporli all'occorrenza: quello dell'oggetto della sua doglianza, la "condotta" antisindacale lamentata, con quello della "prova" della stessa.

Nella parte conclusiva del ricorso, infatti, la prima delle condotte antisindacali lamentate sarebbe la disapplicazione da parte della EATON del CCNL 2008, ancora vigente, con corrispondente sola applicazione del CCNL del 2009; "prova" della lamentata "disapplicazione" secondo la FIOM sarebbe:

- 1) l'applicazione a tutti i dipendenti, indiscriminatamente, degli aumenti retributivi previsti nel CCNL 2009 parte economica (circostanza di fatto pacifica che, quindi, la Fiom non intende stigmatizzare in sé, come antisindacale, ma utilizzare solo come elemento indiziario della scelta "assoluta" della Eaton di applicare tout court il CCNL 2009);
- 2) il tenore elusivo della risposta che la stessa società ha fornito a seguito della lettera di sollecitazione del Sindacato affinché prendesse posizione in merito alla applicabilità del CCNL 2008.

Orbene, tale diversità di piani, che attiene all'individuazione "dell'oggetto della prova", da tenere distinto dalla "prova" di quell'oggetto, nella prospettiva del Giudicante, rischia di essere fuorviante, in quanto, risulta di lapalissiana evidenza che il Giudizio di antisindacalità sollecitato non può posarsi direttamente sulle condotte denunciate, senza doversi, di fatto, attestarsi *in primis* sulle "le prove" offerte, che, infatti, in realtà, non sono la loro prova rappresentativa diretta, quanto, piuttosto, la mera concretizzazione delle uniche due condotte con cui si sarebbe attuato il lamentato disconoscimento del CCNL 2008.

Detto questo, quindi, occorre giudicare prima queste due condotte per verificare, poi, se effettivamente esse "denunzino" la volontà della EATON di negare applicazione al CCNL del 2008 e sostanzialmente disconoscere la forza contrattuale della FIOM.

- 1) Con riferimento all'applicazione del CCNL 2009 nella parte retributiva, l'interrogativo di fondo dinanzi al quale bisogna porsi concerne la sua vincolatività per l'azienda nei confronti rispettivamente: delle sigle sindacali non firmatarie, delle sigle sindacali firmatarie, dei lavoratori iscritti alle sigle non firmatarie, a quelle firmatarie ed a quelli non iscritti ad alcuna di esse.

1/5

Orbene, nessuno seriamente dubita che le parti di un contratto (individuale o collettivo) possano legittimamente rinegoziare il proprio originario accordo e mutarlo, purchè questo accada nel reciproco consenso.

Nel caso che ci riguarda, tuttavia, la questione che si pone è se nell'ambito di un accordo "plurilaterale" questo principio possa essere applicato *sic et simpliciter*.

Effettivamente la contrattazione collettiva, sebbene ristretta nell'angustia delle regole civilistiche privatistiche, in assenza di una norma che abbia dato attuazione all'art. 39 Cost., presenta l'anomalia di vedere la partecipazione di fatto di una pluralità, anche numerosa, di parti contrattuali autonome che, tuttavia, finiscono, pur sempre, per disciplinare due unici blocchi contrapposti di interessi, quello dei lavoratori e quello delle imprese. Ciò nonostante, stando alle regole civilistiche comuni, rimane il dato di fatto che ogni sigla sindacale che partecipa alla contrattazione in nome proprio, e per conto dei lavoratori iscritti, ha una propria ed esclusiva capacità giuridica, disgiunta da quella delle altre sigle sindacali che pure rappresentano il medesimo blocco di interessi. Del resto se i sindacati volessero accorpate la loro rappresentatività giuridica quanto meno in sede di contrattazione collettiva, ben avrebbero gli strumenti giuridici per concentrare la loro soggettività in un unico ente di riferimento, per esempio confederandosi anche solo per l'occasione. Se ciò non è stato fatto è proprio perché ogni sigla sindacale aveva interesse a mantenere distinta la propria volontà giuridica da quella espressa dalle altre.

In tale situazione, quindi, è ben possibile, e difatti sta accadendo proprio questo, che solo alcune delle parti contrattuali in contrapposizione raggiungano un nuovo e diverso accordo. Rispetto a questo, quindi, il vecchio contratto non avrà più efficacia attuale, in quanto sostituito dal nuovo. Nel caso che ci riguarda, quindi, è certo che a decorrere dalla entrata in vigore del CCNL 2009, questo ha prodotto effetti vincolanti per i sindacati firmatari e per Federmeccanica. Come sappiamo il CCNL vincola non soltanto le sigle sindacali ma anche i loro iscritti. Altra conseguenza, quindi, è che la EATON in quanto aderente a Federmeccanica era tenuta ad applicare questo contratto certamente ai lavoratori iscritti alla sigle firmatarie, sia per quanto riguarda gli aspetti normativi che retributivi.

Se non l'avesse fatto, nessuno dubita che le OOSS firmatarie avrebbero avuto le proprie ragioni per accusare la società di condotta antisindacale per violazione del suddetto accordo.

Il CCNL del 2009, tuttavia, per i medesimi motivi, esatti e contrari, certamente non può essere applicato nei confronti dei lavoratori FIOM per i quali, con riferimento alla parte normativa,

✓ L. 6

trova ancora piena applicazione il solo CCNL 2008, mentre, con riferimento alla parte economica risulta scaduto e non rinnovato per effetto della disdetta operata dalla stessa FIOM.

A questo punto occorre attentamente esaminare le scelte della FATON nel fronteggiare questa situazione di oggettiva coesistenza di contratti in parte vigenti, ed in parte scaduti.

La società convenuta ha scelto di applicare senz'altro ai dipendenti FIOM le retribuzioni previste dal CCNL 2009, e, si aggiunge, non avrebbe potuto fare altrimenti. Se, infatti, avesse applicato loro la mera indennità di vacanza contrattuale ad essi spettante (come coerenza avrebbe voluto), comportante un aumento complessivo inferiore a quello applicato con il CCNL 2009, sarebbe senza dubbio incorsa nel divieto posto dall'art. 16 dello Statuto dei lavoratori che vieta discriminazioni salariali tra dipendenti in virtù della loro appartenenza a sigle sindacali diverse.

Con riferimento ai dipendenti non iscritti ad alcun sindacato, analogamente, l'azienda è per legge tenuta a conferire loro il trattamento salariale applicato a tutti gli altri lavoratori, ai sensi questa volta dell'art. 36 e 3 della Costituzione.

In definitiva, quindi, l'applicazione dei livelli retributivi previsti dal CCNL 2009 anche ai lavoratori FIOM ed a quelli non iscritti ad alcun sindacato non è stata posta in essere dall'azienda in attuazione diretta del CCNL richiamato, ma delle norme inderogabili e costituzionalmente garantite sopra rispettivamente richiamate che gli hanno imposto di uniformare verso l'alto i livelli retributivi applicati.

Rispetto alle libertà sindacali dei lavoratori, quindi, non è possibile muovere alla EATON alcuna censura di antisindacalità, avendo ella agito nel senso semplicemente impostogli dalla legge, né potendosi seriamente ritenere che i principi superiori invocati dalla FIOM (quali la libertà sindacale, il rispetto delle prerogative e della rappresentatività contrattuale dei singoli sindacati) posti a tutela di libertà collettive, in caso di una pur possibile parziale antinomia fra diversi interessi costituzionalmente protetti, prevalgano rispetto ai diritti individuali dei lavoratori che esse stesse, statutariamente, si prefiggono di tutelare.

Rispetto alle libertà sindacali della singola sigla ricorrente, analogamente, il comportamento della EATON che ha di fatto applicato indiscriminatamente gli aumenti salariali previsti dal CCNL 2009, risulta incensurabile. Ed infatti, un atteggiamento di maggior rigore da parte della azienda, che anche a torto, avesse voluto escludere dagli aumenti i lavoratori FIOM, o peggio i non iscritti, avrebbe per ciò solo potuto costringere il Sindacato, che non intendeva aderire al complessivo accordo, nel timore di perdere iscritti (è ragionevole, infatti, presumere che la molla salariale sia, non l'unica, ma sicuramente tra le più persuasive per i lavoratori) ad

accettare una piattaforma contrattuale complessiva rispetto alla quale si era sostanzialmente in disaccordo. Garantire, quindi, a tutti i lavoratori, indipendentemente dalle sigle di appartenenza il trattamento economico più favorevole, significa rendere libera la singola sigla sindacale in disaccordo di formalizzare il proprio dissenso senza sottostare al ricatto della potenziale perdita di iscritti che per accedere ai suddetti aumenti potrebbero mutare sigla.

Il secondo dei comportamenti che denuncerebbe il sostanziale disconoscimento da parte della Eaton del CCNL 2008 afferirebbe al tenore della risposta data dall'azienda con la lettera del 5 gennaio 2009 alla Fiom in cui si legge: *"Facciamo seguito alla Vostra del 28 dicembre 2009 relativa all'accordo di rinnovo 15 ottobre 2009 sottoscritto da FEDERMECCANICA, Assital e FIM, UIL, UGL - metalmeccanici e Pismic, ma non dalla vostra organizzazione firmataria del CCNL 20 gennaio 2008. Le preoccupazioni manifestate dalla Vostra Organizzazione in ordine al rispetto dei diritti relativi alla libertà ed attività sindacale - per la tutela dei quali ipotizzate di avvalervi dell'art. 28 Statuto dei Lavoratori si palesano del tutto infondate e teniamo a rassicurarvi del pieno ed integrale rispetto da parte nostra di tali diritti negli stessi modi e nelle medesime forme fin qui in essere."*

La ricorrente, e per il vero anche un autorevole Giudice del Tribunale di Torino, hanno giudicato tale risposta a tal punto elusiva da poter essere considerata addirittura una conferma implicita della volontà di applicare il CCNL del 2009 rispetto a quello CCNL 2008.

Tale interpretazione, a parere di questo Giudice, appare andare oltre le intenzioni espresse nel testo, ed senz'altro inidonea a concretizzare, da sola, la paventata condotta antisindacale.

E' chiaro che la FIOM intendeva ottenere una risposta di tenore diverso, simile, con ogni evidenza a quelle ottenute da altre aziende interpellate (vedi docc. 36, 37 e 37-bis) che, sollecitate a farlo, hanno espresso aperto riconoscimento al CCNL 2008, ed è altrettanto chiaro che le sue aspettative sono risultate frustrate dalla risposta ottenuta dalla EATON. Ma la domanda che occorre porsi è sempre se ad essere oggetto di censura sia la forma della risposta data o la sostanza della concreta disapplicazione del CCNL del 2008.

Qui si ripropone quel problema di distinzione tra piano oggettivo e piano probatorio, che in alcuni casi rischiano di sovrapporsi: il problema, occorre ribadirlo fortemente è accertare se la EATON ha o meno disapplicato il contratto del 2008, e la lettera dovrebbe limitarsi a provarlo. Orbene, se è vero questo, allora non si condivide il metodo di utilizzare un elemento di prova, per di più suscettibile di interpretazione, interpretarlo nel senso ritenuto e sublimarlo da elemento rappresentativo di un fatto (la disapplicazione del contratto) in fatto, esso stesso, ed in

sé censurabile. E' vero quindi che la risposta data dalla EATON non è esaustiva, ma non è in questo che si concretizza la condotta censurata. La condotta censurata deve essere ancora accertata, ed è in sostanza il fatto della disapplicazione.

Ebbene, la risposta della Eaton, elemento presuntivo e suscettibile di interpretazione, è elemento indiziario recessivo rispetto ad altri, maggiormente rappresentativi del fatto da dimostrare costituito dalla documentazione depositata dalla azienda che in occasione di lettere di contestazione di illeciti disciplinari di data posteriore all'entrata in vigore del CCNL del 2009 (si tratta di lettere del 2010) espressamente richiamano l'applicazione del CCNL del 2008.

Questo dato, non suscettibile di interpretazione dimostra inequivocabilmente che la Eaton, pur sottraendosi a pubblici proclama, ha di fatto continuato ad applicare il CCNL del 2008, ad eccezione degli aumenti salariali per i motivi suddetti, per ciò solo rendendosi immune dalle censure ad essa mossegli dalla OS ricorrente che nella prima parte delle proprie conclusioni sostanzialmente l'accusa di aver disapplicato tout court quel contratto.

5

Passiamo ora ad esaminare la seconda delle condotte oggettivamente contestate, ovvero l'immissione nella busta paga di dicembre 2010 dei lavoratori non iscritti del modulo per aderire al versamento della cd. "quota contratto" destinato alle sole sigle firmatarie, con ciò solo incoraggiando la adesione al contratto del 2009.

Orbene, ciò che la FIOM lamenta sotto questo profilo è un atteggiamento di aperta preferenza da parte della azienda del CCNL 2009 al limite del proselitismo. Inserendo i moduli nella buste paga la Eaton avrebbe, infatti, incoraggiato i lavoratori non iscritti ad accettare un contratto che la FIOM non ha firmato con ciò venendo meno a quello che autorevole giurisprudenza di merito ha definito: "un dovere di neutralità" della azienda verso tutti i sindacati.

In realtà, nel caso di specie, a sommosso parere di questo Giudice, non si rinviene l'applicabilità dell'invocato principio. Il datore di lavoro, infatti, deve essere neutrale tra le sigle sindacali quando egli è terzo rispetto alla questione che eventualmente le divida, ma non si può pretendere che egli rimanga tale quando, come nel caso di specie, egli è, a sua volta, parte. La EATON aderisce a Federmeccanica che a sua volta ha firmato un contratto collettivo nazionale nuovo rispetto a quello del 2008 che, quindi, gioco forza, preferisce al precedente (altrimenti non lo avrebbe firmato). La EATON, quindi, rappresentata da Federmeccanica, è a sua volta parte sostanziale di quel contratto, ed è vincolata al precedente soltanto nei confronti dei lavoratori FIOM. Verso gli altri, iscritti alla altre sigle firmatarie, e non iscritti, è libera di

dichiarare le proprie preferenze, del resto implicite nell'aver siglato un accordo separato attraverso il proprio organo rappresentativo.

La Eaton, aderente a Federmecanica, rispetto al contratto del 2009 ed alle vicende che lo riguardano, quindi, non essendo terza, ma essendo di fatto essa stessa parte, è libera (se non tenuta) non solo di darvi applicazione ma di sollecitarne l'applicazione, ritenendolo con ogni evidenza (altrimenti si ribadisce non lo avrebbe accettato) migliore del primo, indipendentemente dalle sigle che lo hanno firmato.

Quello che l'azienda non potrebbe fare sarebbe negare alla FIOM la possibilità di far arrivare a tutti i lavoratori i motivi del proprio dissenso, così da permettere loro di avere piena contezza di tutte le posizioni sul piatto, ed eventualmente negare la propria adesione alla quota contratto.

Sotto questo profilo, sono gli stessi numerosi comunicati aziendali e stampa depositati dalla FIOM ad attestare che il sindacato ha avuta piena possibilità di dire la propria e di far arrivare la sua voce ai lavoratori, la cui libertà di scegliere consapevolmente non appare essere stata in alcun modo coartata, né capziosamente acquisita mediante il rinvenimento in busta paga del modulo.

Da quanto riferito in udienza dalla stessa rapp.te della Eaton, inoltre, pare che la azienda, pur avendo inserito i moduli che determinano il meccanismo, da sempre previsto nella contrattazione collettiva, del silenzio assenso, abbia di fatto sollecitato i lavoratori non iscritti ad esprimersi in maniera, comunque, esplicita sia in termini positivi che negativi, cercando di scongiurare adesioni automatiche.

A pare di questo Giudice, quindi, nella dialettica contrattuale a livello nazionale, e nella concreta applicazione dei contratti nella dinamica aziendale, l'azienda aderente alla sigla datoriale, è per forza di cose "soggetto-parte", che come tale esprime una propria insopprimibile volontà in merito alle decisioni che riguardano le vicende contrattuali, sia in sede di trattativa, sia di firma, che anche di applicazione dell'accordo, volontà che non può obliterare, o rinnegare, quando, come nel caso di specie, una sola sigla se ne è dissociata.

Il dissenso fra le parti è lecito ed è il motore stesso della contrapposizione che la contrattazione collettiva tende a sanare. Ove ciò non accada, ed è fisiologico che succeda, od accada, come nel caso di specie, solo con una sigla, il datore di lavoro che dia corso all'accordo separato, e che eventualmente ne proponga l'adesione ai non iscritti, adotta un comportamento coerente con le proprie scelte contrattuali, senza alcuna lesione del sindacato non aderente che venga, però, lasciato libero in azienda di esprimere i motivi del proprio dissenso.

M¹⁰

E' la logica stessa della contrapposizione sindacale a generare eventuali divergenze di posizioni tra datore di lavoro e sindacati, e fra sindacati stessi. L'antisindacalita', quindi, non puo' risiedere in una manifestazione datoriale di questo gia' dichiarato dissenso, ma soltanto in atti, che, vista la posizione oggettiva di maggior forza strutturale del datore di lavoro, potrebbero tradursi in vere e proprie azioni di "concorrenza sleale" nei confronti del sindacato non aderente.

6

Alla luce di tutto quanto sopra osservato, si ritiene quindi che non siano ravvisabili gli allegati profili di antisindacalita' nei comportamenti assunti dalla EATON s.r.l. e denunciati dalla FIOM, e per l'effetto rigetta il ricorso.

7

Le spese di lite, stante la complessita' della vicenda, e la presenza di contrapposti orientamenti giurisprudenziali di merito ben possono essere compensate tra le parti

PQM

rigetta il ricorso e compensa integralmente le spese di lite.

Manda alla cancelleria per le comunicazioni autorizzandone l'invio a mezzo fax.

Ivrea 1 Giugno 2011

IL GIUDICE
Dott.ssa Silvia MANCINI

separato il refer