



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA R.g. n. 738/2021

tra

CNL ITALIA

RICORRENTE

e

RESISTENTE

Oggi **4 aprile 2023**, innanzi al dott. Leonardo Pucci, sono comparsi: l'avv.  
per parte opponente

Nonché, per parte resistente, l'avv. PIZZUTI  
FRANCESCO in sost. avv. LAUDI BRUNO.

I procuratori si riportano ai rispettivi atti, insistono nelle conclusioni anche istruttorie  
e discutono oralmente la causa.

Il Giudice

all'esito della discussione orale pronuncia separata sentenza con motivazione  
contestuale di cui dà lettura all'esito della camera di consiglio.

il giudice  
Leonardo Pucci

n. R.G. 738/2021



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al R.G. n. **738/2021** promossa da:

PARTE OPPONENTE

contro

Rappresentata e difesa dall'Avv. LAUDI BRUNO e dall'Avv. ALLERI CLELIA

PARTE OPPOSTA

Avente ad oggetto: opposizione a decreto ingiuntivo

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorso è stato accolto solo in parte, sulla base delle seguenti  
considerazioni

1- Parte ricorrente, agiva in opposizione al decreto ingiuntivo n. 220/2021, con il quale il Tribunale di Bologna aveva condannato la parte datoriale al pagamento dell'importo di euro 2.610,55 a titolo di differenze retributive.

Secondo parte opponente, infatti, il decreto ingiuntivo sarebbe illegittimo per carenza dei presupposti per la sua emanazione, in quanto fondato sul fatto che la parte datoriale, secondo l'ingiungente, avrebbe dovuto applicare il contratto collettivo relativo al settore di attività (CCNL Turismo) e non quello UNICOOP turistico alberghiero, questione che, in ogni modo, in sede di opposizione veniva contestata giuridicamente sotto diversi profili.

Si costituiva parte resistente opposta, chiedendo la conferma del decreto ingiuntivo opposto, evidenziando come il CCNL applicato dalla cooperativa opponente, non risponderebbe al disposto del D.L. 248/2007 che, all'art. 7 co. 4, dispone, ai fini retributivi, la necessaria applicazione dei minimi previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

2- In via pregiudiziale, occorre prendere le mosse dalle questioni riguardanti la contrattazione collettiva di settore applicabile al rapporto di lavoro intercorso tra le parti, circostanza decisiva per verificare la fondatezza delle domande svolte dalla parte ingiungente.

Sul punto, secondo la prospettazione della parte opponente, in via monitoria si dovrebbe far riferimento al CCNL Turismo, in quanto, ferma la compatibilità con l'attività svolta dalla parte resistente nel settore alberghiero, questo sarebbe il contratto collettivo stipulato dalle associazioni di categoria comparativamente più rappresentative.

È opportuno, allora, ricordare che, in via generale, nel momento in cui un lavoratore contesta l'applicabilità di un determinato CCNL effettuata dalla parte datoriale, ritenendo applicabile, viceversa un diverso contratto collettivo, non è decisiva soltanto la maggiore o minore corrispondenza delle attività svolte con l'ambito applicativo, in quanto, l'eventuale azione può essere svolta solo per richiedere, come nel caso di specie, una retribuzione rispondente alla Costituzione (cfr., Tribunale, Velletri, sez. lav., 23/02/2021, n. 285: «In virtù del primo comma dell'

art. 2070 cod. civ. , ai fini dell'applicazione del contratto collettivo l'appartenenza alla categoria professionale si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Tale disposizione non opera nell'ambito della contrattazione collettiva di diritto comune. Pertanto se il contratto di lavoro è regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, ma solo eventualmente fare riferimento a tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost. , deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato», nonché per il giudizio di legittimità, Cassazione civile, sez. lav., 23/06/2003, n. 9964: «Il comma 1 dell'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato»).

**3-** Ma nel caso di specie, la parte datoriale è una cooperativa, con la conseguenza che soccorre il disposto di cui all'art. 7 co. 4 del D.L. n. 248/2007, secondo il quale «Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai

*propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».*

È necessario, quindi, soffermarsi sul criterio di rappresentatività di una associazione sindacale, concetto che è suscettibile di assumere diverse connotazioni a seconda del contesto in cui è inserito e del modo con il quale viene, dalla Legge, aggettivato di volta in volta.

La questione prende le mosse, da un lato, dalla necessità di tutelare la libertà di associazione sindacale e, dall'altro lato, dalle esigenze di protezione dei lavoratori di fronte a sindacati di comodo e contratti collettivi c.d. "pirata", idonei a minare le tutele minime essenziali dei dipendenti.

Ecco che, allora, tutte le volte in cui si discuta di poteri di azione giudiziale del sindacato, la nozione prescinde dal concetto di maggior rappresentatività, essendo preminente la tutela delle prerogative sindacali a protezione della loro libertà e, di riflesso, dei lavoratori (cfr., Corte appello Torino, sez. lav., 16/05/2022, n. 229: *«In tema di repressione della condotta antisindacale, ai fini del riconoscimento del carattere 'nazionale' dell'associazione sindacale legittimata all'azione ex art. 28 dello Stat. lav., il requisito della nazionalità dell'associazione richiede solo che l'azione sindacale sia diffusa a livello nazionale, ossia almeno su gran parte del territorio nazionale, mentre non è indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione, né che risulti necessariamente maggiormente rappresentativa»*).

Al contrario, normalmente il legislatore utilizza il termine *«sindacato maggiormente rappresentativo»* tutte le volte in cui la finalità della norma è quella di attribuire specifiche prerogative e diritti alle associazioni sindacali che operano in determinati settori lavorativi, rispetto alle quali l'analisi sulla loro rappresentatività deve tenere conto della necessità di tutelare il principio del pluralismo rappresentativo, al fine di evitare una sostanziale compromissione dell'esercizio delle libertà di azione sindacale costituzionalmente garantite, soltanto a causa del fatto che esistano associazioni più rappresentative.

In questo secondo caso, dunque, la nozione di maggiore rappresentatività è decisamente inclusiva e tiene conto dell'effettività della forza rappresentativa delle associazioni sindacali, valorizzando al contempo la consistenza numerica, l'equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi, un'organizzazione estesa a tutto il territorio nazionale, l'effettiva partecipazione, continua e sistematica, alla contrattazione collettiva.

Infine, vi sono delle ipotesi in cui la normativa assegna al concetto di rappresentatività il compito di individuare le associazioni sindacali idonee ad identificare il sistema contrattuale connesso, ad esempio, alla fruizione di benefici e contributi pubblici di carattere economico, ovvero alla possibilità di flessibilizzazione degli standard di lavoro legalmente disciplinati (orario, tipologie contrattuali, ecc.), o nelle ipotesi in cui su un medesimo settore imprenditoriale insista una pluralità di contratti collettivi tra loro in concorso al fine di individuare livelli minimi retributivi per i soci lavoratori delle cooperative, oppure ancora disciplinare la formazione di organi collegiali pubblici.

In questi casi non si tratta più di tutelare le libertà sindacali (almeno non direttamente), ma di soddisfare la necessità di coinvolgere nelle scelte e nelle decisioni attinenti alla cura di interessi pubblici generali anche gli interessi collettivi, di permettere assetti negoziali in deroga (peggiorativa per i lavoratori) ai disposti di Legge, di determinare la base imponibile e godere di sgravi contributivi e di garantire i lavoratori in particolari settori più esposti di altri a rischi di retribuzione ribassata (cfr., Cassazione civile sez. lav., 06/12/2022, n.35796: *«In tema di fiscalizzazione degli oneri sociali e sgravi contributivi, il trattamento economico e normativo dei dipendenti di un'impresa può essere disciplinato sulla base di una contrattazione collettiva di un settore produttivo diverso da quello in base al quale determinarne la classificazione ai fini previdenziali ed assistenziali o ai fini del godimento di incentivi o della fiscalizzazione degli oneri sociali, sicché, ove venga in considerazione la possibilità di fruire dei suddetti benefici e si riscontri la presenza di una pluralità di contratti collettivi, per la individuazione, ai soli fini contributivi, della retribuzione-parametro, può essere fatto riferimento al CCNL concluso per tutte le aziende tessili dalla CGIL-CISL-UIL anziché a quello stipulato tra ANILF-CISAL e altri (anche se relativo allo specifico settore artigianale denominato*

*"abbigliamento-lavorazioni conto terzi a "façon")*, in quanto - in assenza di specifiche prove contrarie - le associazioni sindacali firmatarie del primo dei suddetti contratti collettivi sono "comparativamente" più rappresentative, ai fini previdenziali, di quelle che hanno concluso il secondo contratto, in corretta applicazione dell'art. 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549»).

In queste ipotesi, il concetto di associazioni "comparativamente più rappresentative" presuppone una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse.

In altri termini, il concetto di rappresentatività comparata (e non più presunta) risulta incompatibile con ogni riconoscimento oggettivo della rappresentatività in capo ad un'organizzazione sindacale - ancorché tradizionalmente e storicamente rappresentativa - imponendo una verifica sempre aggiornata del confronto tra le organizzazioni sindacali.

**4-** Nel caso di specie, la cooperativa opponente, iscritta ad UNICOOP, applica ai suoi rapporti il relativo CCNL, stipulato da detta organizzazione sindacale con UGL dal lato lavoratori.

La documentazione versata in atti permette di ritenere che il CCNL applicato dalla resistente non possa ritenersi un c.d. contratto "pirata", considerando che può dirsi rispettato il criterio della maggior rappresentatività nell'accezione mediana, tra quelle riportate nel paragrafo precedente, considerando che entrambe le organizzazioni firmatarie sono considerate tali da provvedimenti del Ministero competente.

Il discorso, ovviamente, potrebbe mutare sotto il profilo della rappresentatività comparativa e degli istituti ad essa collegati.

Infatti, una volta accertata la legittimità dell'adozione da parte del datore di lavoro del CCNL UNICOOP turistico alberghiero, deve necessariamente farsi riferimento alla nozione di organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa, in quanto, come visto, si rientra in quelle ipotesi in cui la Legge

espressamente ritiene preminente la tutela dei lavoratori rispetto a quella della libertà sindacale in senso lato.

Dunque, se in generale, al fine di configurare una violazione dell'art. 36 Cost. da parte del CCNL applicabile, un lavoratore non potrebbe dolersi solo del fatto che sussista un altro contratto concorrente che preveda una retribuzione maggiore e, solo per questo, chiederne l'utilizzo al fine di parametrare l'effetto economico, nel caso delle cooperative di lavoro, il disposto dell'art. 7 co. 4 citato, permette alla cooperativa l'adozione di un CCNL di settore (tra quelli stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative), imponendo però il rispetto dei minimi retributivi previsti dal contratto stipulato da quelle comparativamente più rappresentative (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 20/02/2019, n. 4951: «In tema di società cooperative, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, conv. con modif. dalla l. n. 31 del 2008, in caso di concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetta un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall' art. 36 Cost. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, in riferimento a prestazioni rese nell'ambito di un appalto per il servizio di vigilanza e guardianato, ha ritenuto applicabile il c.c.n.l. Multiservizi, in luogo del c.c.n.l. Portieri e Custodi stipulato, per parte datoriale, da un'unica organizzazione sindacale)»).

Non si tratta più, allora, di verificare la sussistenza di una retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., ma di implementare il dato economico con le disposizioni del CCNL leader del settore, a prescindere dalla sua concreta applicazione.

**5-** Nel caso di specie, contrariamente a ciò che accade nel resto degli ordinari rapporti di lavoro, essendo presente una norma imperativa specifica che attribuisce al socio lavoratore un diritto minimo retributivo, sarebbe stato onere



della cooperativa dimostrare in giudizio che il contratto collettivo dalla stessa applicato risulti essere quello stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (cfr., Cassazione civile sez. lav., 06/12/2022, n.35796: «In tema di società cooperative, l'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, impone al datore di lavoro, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, di corrispondere in favore dei soci lavoratori subordinati la retribuzione minima assicurata dal contratto collettivo di categoria concluso dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale; ne deriva che, in caso di contestazione, spetta alla cooperativa datrice di lavoro dimostrare che il trattamento economico accordato non è inferiore a quello riconosciuto dal contratto collettivo stipulato dall'associazione maggiormente rappresentativa, offrendo, altresì, la prova della maggiore rappresentatività dell'organizzazione sindacale stipulante»).

Tale dimostrazione non è stata offerta in giudizio dalla \_\_\_\_\_ che si è limitata a rilevare come le due associazioni firmatarie siano, in ogni modo, riconosciute in sede ministeriale (cfr., doc. 5, fasc. opponente), circostanza che, come visto, non può dirsi sufficiente.

Piuttosto, in senso contrario depongono le allegazioni documentate dalla parte opposta, le quali dimostrano come le associazioni firmatarie del CCNL Turismo di cui è chiesta l'applicazione per i profili economici, siano sicuramente quelle maggiormente rappresentative in termini comparativi, avendo ottenuto maggiori seggi in commissioni ministeriali e ricevendo una diffusa considerazione in tal senso (cfr., doc. 9 e 10, fasc. opposta).

Peraltro, come sottolineato in molti precedenti giurisprudenziali, ferma la non utilizzabilità del solo fatto notorio (in quanto ogni dato comparativo è suscettibile di modifica nel tempo), deve valorizzarsi proprio il ruolo in organismi compositi con rappresentanti del Ministero del Lavoro e in fase consultiva e di iniziativa (cfr., Corte appello Milano sez. lav., 04/01/2021, n. 905: «In virtù del Protocollo d'intesa sottoscritto dal Ministero del lavoro, Ministero dello sviluppo economico, AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL, UIL, in cui il Governo assumeva l'impegno di avviare ogni idonea iniziativa amministrativa affinché le cooperative

*adottassero trattamenti economici complessivi del lavoro subordinato, previsti dalla L. 3 aprile 2001, n. 142, art. 3, comma 1, non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali per ciascuna parte sociale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento, l'obiettivo dei firmatari del Protocollo è chiaramente quello di contestare l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'art. 36 Cost.. La sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa col Governo nazionale dimostra la maggiore rappresentatività delle OO.SS. confederali. Conseguentemente il CCNL stipulato dalle predette OO.SS. deve essere preso come riferimento ai fini dell'individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell'art. 1 L. n. 389/1989. Con l'ulteriore conseguenza che grava pertanto su chi ritiene di utilizzare come parametro un altro CCNL l'onere di provare la maggiore rappresentatività delle OOSS firmatarie»).*

6- Dalle considerazioni svolte, deve essere accolta la ricostruzione dell'odierna opposta, accertando il suo diritto a che i minimi retributivi siano calcolati sulla base del CCNL Turismo e non sul contratto collettivo applicato dalla opponente.

Circa i conteggi, però, deve essere accolta l'eccezione svolta dalla opponente circa l'erronea inclusione nel trattamento minimo della quattordicesima mensilità, in quanto il confronto non può essere fatto considerando un emolumento che non trova la sua fonte nella Legge o nel contratto collettivo (legittimamente) applicato.

Di conseguenza, dall'ammontare ingiunto in via monitoria deve essere detratto l'importo di euro 418,65.

Le ulteriori eccezioni sono, al contrario, generiche e non accoglibili e, dunque, il decreto ingiuntivo deve essere revocato e parte opponente deve essere condannata al pagamento della complessiva somma di euro 2.191,90 oltre accessori dal dovuto al saldo effettivo.

7- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

**P.Q.M.**

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.,

**A)** Accoglie in parte il ricorso e, per l'effetto, revoca il decreto ingiuntivo opposto;

**B)** condanna parte opponente al pagamento, in favore della resistente dell'importo di euro 2.191,90 oltre interessi sulle somme rivalutate;

**C)** condanna parte opponente al pagamento delle spese di lite, liquidate in euro 2.650,00 oltre spese generali, IVA e CAP.

Bologna il 04/04/2023

Il Giudice

Leonardo Pucci