



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI LARINO

N. 78/13  
Sentenza  
Fasc. n. 705/12  
Cron. n. 72/13  
Rep. n. [signature]

Il Giudice dott. Enzo Turco in funzione di Giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in primo grado iscritta al n° 705 del R.G.A.C.C. dell'anno 2012

**PROMOSSA**

da

Fiat Powertrain Technologies S.p.A. con domicilio eletto in Larino presso lo studio dell'avv. Michele Franchella, rappresentata e difesa dall'avv. Mariano Morgese per delega a margine dell'atto introduttivo

*opponente*

contro

Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - FIOM - CGIL, Regionale Territoriale del Molise, in persona del legale rappresentante pro tempore, con domicilio eletto in Termoli presso lo studio degli avv.ti Marianna Salemmè e Pietro D'Adamo che la rappresentano e

difendono, unitamente agli avv.ti Focareta, Alleva, Poli, Recchi e Panici, per delega in calce al ricorso ex art. 28, S. L.

*opposta*



OGGETTO: opposizione a decreto ex art. 28 legge n. 300 del 1970.

CONCLUSIONI :

i procuratori delle parti si riportano alle rispettive richieste e difese.

#### **FATTO E DIRITTO**

Con decreto in data 29-10-2012 ex art. 28 legge n. 300/1970, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Larino, su ricorso della Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - FIOM - CGIL Regionale Territoriale del Molise, dichiarava antisindacale la condotta posta in essere dalla Fiat Powertrain Technologies S.p.A. la quale aveva corrisposto ai dipendenti iscritti alla FIOM una retribuzione inferiore a quella dagli stessi percepita sino ad aprile 2012 ed a quella erogata agli altri colleghi a parità di mansioni, e per l'effetto ordinava alla Fiat Powertrain Technologies S.p.A. di cessare immediatamente dalla sua condotta e di astenersi per il futuro dall'effettuare ulteriori decurtazioni dalle retribuzioni dei lavoratori iscritti alla FIOM.

La Fiat Powertrain Technologies S.p.A., con atto depositato in data 13-11-2012, proponeva opposizione avverso detto decreto, deducendo che:

- la opponente non poteva comportarsi altrimenti attesa la natura vincolante del decreto del GUL in data 23 aprile 2012 il quale aveva dichiarato applicabile ai dipendenti iscritti alla FIOM il CCNL metalmeccanico 2008;
- il CCNL 2008, che costituiva un unico corpus, doveva necessariamente applicarsi "in toto" ai lavoratori iscritti alla FIOM;
- la questione relativa alla contestata legittimità delle decurtazioni dalle retribuzioni dei lavoratori iscritti alla FIOM, essendo riconducibile ad una "modalità di esecuzione/attuazione" del decreto GUL in data 23 aprile 2012, era, come tale, da demandarsi alla valutazione del competente giudice dell'esecuzione.

Costituitasi in giudizio la Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - FIOM - CGIL Regionale Territoriale del Molise chiedeva il rigetto della opposizione in quanto infondata.

Secondo l'opponente non sarebbe in alcun modo configurabile un comportamento antisindacale dell'azienda in quanto la Fiat Powertrain Technologies S.p.A. non poteva comportarsi diversamente, attesa la natura vincolante del decreto emesso dal GUL in data 23 aprile 2012 il quale, dopo aver esaminato il profilo della dedotta attività antisindacale, aveva dichiarato applicabile ai dipendenti iscritti alla FIOM esclusivamente il CCNL metalmeccanico 2008.

Tale deduzione non può essere condivisa.

Non può infatti sostenersi che il decreto del GUL in data 23 aprile 2012 fosse volto a regolamentare anche i profili retributivi consentendo le decurtazioni oggetto del presente procedimento, posto

che il decreto del GUL in data 23 aprile 2012 aveva affrontato il profilo della attività antisindacale esclusivamente in relazione a comportamenti che avevano limitato le prerogative sindacali della FIOM e delle sue rappresentanze in sede aziendale, non affrontando affatto la problematica relativa alla eventuale riduzione della retribuzione da corrispondersi ai dipendenti iscritti alla FIOM.

Con ulteriore motivo di censura dell'impugnato decreto è stata affermata dall'opponente l'insussistenza dell'asserito comportamento discriminatorio nei confronti dei dipendenti iscritti alla FIOM in quanto, una volta riconosciuti in sede giudiziaria alla FIOM i diritti spettanti in base al CCNL 2008 attesa la persistente efficacia dello stesso nei confronti della associazione sindacale non firmataria, dovrebbe ritenersi giuridicamente ineccepibile l'applicazione ai lavoratori iscritti alla FIOM di tutte le disposizioni del CCNL 2008.

Infatti le disposizioni del suddetto CCNL 2008 costituirebbero un unico corpus, e non potrebbero essere scisse, anche perché in esso erano previste prerogative ed agevolazioni, concernenti le condizioni di lavoro, delle quali solamente i dipendenti iscritti alla FIOM avevano beneficiato (ad es. quelle relative alla fruizione dei PAR e della "banca ore" straordinario).

In merito a tale motivo di doglianza osserva il giudice che i miglioramenti salariali erogati ai dipendenti in conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo costituiscono per i lavoratori iscritti all'organizzazione sindacale non firmataria un trattamento di miglior favore, giuridicamente intangibile in forza dell'obbligo di non discriminazione sancito dall'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori (Trib. Torino 26/4/2011, Giud. Ciocchetti, in Lav. nella giur. 2011, con commento di Maria Dolores Ferrara, 719).

Poichè i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, le clausole a contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, mentre sul piano del rapporto individuale di lavoro - sul quale la norma collettiva opera dall'esterno, come fonte eteronoma di regolamento concorrente con la fonte individuale - la tutela è assicurata dall'art. 36 Cost. in relazione al quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto (Trib. Milano 24/2/2006, Est. D.ssa Ravazzoni, in Lav. nella gjur. 2006, 1133)

Del resto al fine di determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice di merito deve assumere come parametro di riferimento i minimi salariali indicati dal contratto collettivo nazionale (Cassazione sentenza n. 17250 del 2004), parametro che, quanto alla entità della retribuzione ed alle condizioni di lavoro, nella fattispecie non può che essere il CCNL (pur se esso non risulta applicabile alla FIOM per quanto concerne la parte normativa).

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 c.c. - ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'articolo 39 Costituzione; conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, e, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la

tutela assicurata dall'art. 36 Costituzione, in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto. (Cass. 30/5/2005 n. 11325, Pres. Carbone Rel. Miani Canevari, in Lav. nella prev. oggi 2005, 1458)

Nel caso in esame pertanto non può sostenersi, come vorrebbe la opponente, che la decurtazione retributiva sarebbe inevitabile conseguenza della applicazione "in toto" del CCNL 2008, atteso che per un verso, per quanto sopra detto, ben poteva e doveva operarsi un mantenimento del trattamento più favorevole in riferimento al profilo retributivo, e per altro verso, ove la fruizione dei PAR e della "banca ore" straordinario ed altre agevolazioni di cui al CCNL 2008, costituisca condizione di favore rispetto a quanto previsto dal CCNL e non sia compatibile con il riconoscimento dell'aumento retributivo, ritiene il giudicante che ai lavoratori interessati, quanto alla entità della retribuzione ed alle condizioni di lavoro, poteva essere applicato l'intero "pacchetto" previsto dal CCNL, ovvero, quantomeno, gli stessi avrebbero dovuto essere consultati per verificare se intendevano rinunciare a detti "privilegi" a fronte del mantenimento degli incrementi retributivi (vedi in merito anche quanto affermato dalla dottrina, LISO).

Non sembra del resto risolutivo il richiamo alla risalente sentenza n. 1504 del 1992 circa la possibilità giuridica del datore di lavoro di retribuire diversamente i suoi dipendenti, sotto il profilo dell'art. 36 Cost., o sotto quello, per molti aspetti connesso, dell'obbligo di parità di trattamento.

In detta decisione si precisa che *"Nessuno dubita, d'altra parte, che la violazione del diritto retributivo del singolo, se commessa in funzione antisindacale, concreta quel comportamento "plurioffensivo" del*

quale il sindacato puo' chiedere la rimozione attivando il procedimento di cui all'art. 28 legge n. 300 del 1970", e che "in situazione di pluralismo concorrenziale di sindacati, dei quali alcuni abbiano concluso un contratto collettivo, rifiutato da altri, che intendono addivenire ad accordi diversi, sia consentito al datore di lavoro applicare l'accordo solo a quei lavoratori che lo accettino. Posta in questi termini, la questione e' di agevole soluzione. Secondo il consolidato orientamento della Corte di Cassazione il contratto collettivo e' un contratto aperto all'adesione dei soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti, e tale adesione puo' essere sia esplicita, sia implicita, come quando avvenga per implicita ricezione desumibile da fatti concludenti, generalmente ravvisabile nella pratica applicazione delle relative clausole; in particolare, costituisce atto di adesione al contratto collettivo, non solo l'adesione successiva al sindacato stipulante, ma anche l'istanza di applicazione del medesimo proposta dal lavoratore (sentenza n. 3867 del 1978). Ne discende che non puo' essere applicato un contratto collettivo al dipendente che, quale iscritto al sindacato che ne rifiuta la sottoscrizione, non intende aderirvi, anche per l'ovvia considerazione che, accanto a benefici retributivi, potrebbero operare clausole peggiorative delle precedenti condizioni di lavoro".

Nella fattispecie sembrerebbe che anteriormente al maggio 2012 tutti i lavoratori avessero accettato le nuove condizioni di lavoro previste dal CCSL, tant'è vero che esso venne in concreto tranquillamente applicato sino all'aprile 2012 anche ai lavoratori iscritti al sindacato FIOM.

Tuttavia ritiene il giudicante che - costituendo le disposizioni del suddetto CCSL relative all'inquadramento, alla entità della retribuzione ed alle condizioni di lavoro un unico corpus non

suscettibile di essere scisso in quanto le varie clausole risultano funzionalmente collegate e frutto di un delicato bilanciamento operato nell'ambito di tale ultima negoziazione, ed anche al fine di evitare disparità di trattamento rispetto alla posizione dei residui lavoratori, che di alcuni istituti non possono più beneficiare - in sede di attuazione dell'impugnato provvedimento la Fiat Powertrain Technologies S.p.A. potrà applicare ai lavoratori iscritti al sindacato FIOM tutte le clausole del CCSL relative all'inquadramento, alla entità della retribuzione ed alle condizioni di lavoro.

Deve inoltre ricordarsi che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro (Cassazione sentenza n. 5295 del 1997, Cassazione sentenza n. 13383 del 1999).

Né sembra infine possa sostenersi che - essendo l'oggetto della presente controversia riconducibile ad una "modalità di esecuzione/attuazione" del decreto GUL in data 23 aprile 2012 - la domanda avrebbe dovuto essere proposta dinanzi al giudice dell'esecuzione.

Come già evidenziato nel decreto 23 aprile 2012 non è rinvenibile alcuna disposizione attinente alle retribuzioni e condizioni di lavoro dei lavoratori iscritti alla FIOM, per cui deve ritenersi che la ricorrente FIOM fosse legittimata a presentare un ulteriore ricorso ex art. 28, 3° comma, legge n. 300 del 1970 al fine di contestare il successivo, diverso, comportamento della opponente.

Pertanto si può confermare la decisione adottata nell'impugnato decreto, che ha ordinato alla Fiat Powertrain Technologies S.p.A. di



astenersi per il futuro dall'effettuare ulteriori decurtazioni dalle retribuzioni dei lavoratori iscritti alla FIOM, con la precisazione che Fiat Powertrain Technologies S.p.A., in sede di attuazione dell'impugnato provvedimento, potrà integralmente ripristinare ai lavoratori iscritti al sindacato FIOM l'inquadramento previsto dal CCSI, non riconoscendo a detti lavoratori la fruizione dei PAR, della "banca ore" straordinario, e di eventuali altre agevolazioni di cui al CCNL 2008 non previste dal CCSI.

Le spese processuali, attesa l'opinabilità di alcune delle questioni trattate, possono essere integralmente compensate fra le parti.

**P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando sull'opposizione proposta dalla Fiat Powertrain Technologies S.p.A., con atto depositato in data 13-11-2012, conferma il decreto ex art. 28 legge n. 300/1970 emesso dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Larino in data 29-10-2012, su ricorso della Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - FIOM - CGIL Regionale Territoriale del Molise, con la precisazione che Fiat Powertrain Technologies S.p.A., in sede di attuazione dell'impugnato provvedimento, potrà integralmente ripristinare ai lavoratori iscritti al sindacato FIOM l'inquadramento previsto dal CCSI, anche non riconoscendo a detti lavoratori le agevolazioni di cui al CCNL 2008 non più previste dal CCSI;

dichiara integralmente compensate fra le parti le spese del giudizio;

dichiara la presente sentenza provvisoriamente esecutiva.

Larino li 20-03-2013

L'Assistente Giudiziario  
Rag. Cosantina JANNACCIO

Il Giudice Unico

(dott. Enzo Turco)