**Corso di Diritto del lavoro H-Z**

**Esercitazione sul diritto sindacale 7.12.2016**

**Sentenza**

**R E P U B B L I C A I T A L I A N A**

**IL TRIBUNALE DI NOVOLI**

**Sezione Lavoro**

**Registro Generale Contenzioso n…**

Con ricorso, depositato il …, i 10 lavoratori indicati in epigrafe (di seguito, “i lavoratori”) hanno convenuto in giudizio innanzi a questo Tribunale di Novoli, in funzione di Giudice del lavoro, l’impresa Metalmeccanica Novoli S.r.l., per rivendicare gli importi retributivi non corrisposti dalla datrice di lavoro dal mese di gennaio al mese di marzo 2016, e le differenze, rispetto alla retribuzione piena, maturate nel periodo (aprile-settembre 2018) in cui l’azienda, in virtù della stipulazione di un accordo sindacale aziendale il giorno 30 marzo 2018, ha pagato retribuzioni ridotte al 70% del loro normale importo.

Con distinti ricorsi, proposti rispettivamente il … e il…, le organizzazioni sindacali Fiom-Cgil e Cobas hanno proposto azioni *ex* art. 28, legge n. 300/1970, per sostenere l’antisindacalità del ricorso al crumiraggio in occasione di uno sciopero proclamato dalle dette organizzazioni avverso il contratto aziendale e per impugnare le sanzioni disciplinari della sospensione di 1 giorno dal lavoro e dalla retribuzione, adottate nei confronti dei 10 già citati lavoratori per la loro partecipazione allo sciopero di cui sopra.

Per resistere a tutti i suddetti ricorsi si è costituita in giudizio, con separate memorie difensive, la convenuta, e qui comparente, Metalmeccanica Novoli S.r.l., deducendo l’infondatezza delle avverse domande, sia in fatto che in diritto.

I procedimenti vengono riuniti per la connessione delle questioni in essi trattate (A NORMA, INVERO, NON POTREBBERO ESSERE RIUNITI, POSTO CHE IN UN CASO SI TRATTA DI UNA LITE INDIVIDUALE, NELL’ALTRO DELLO SPECIALE PROCEDIMENTO DI ANTISINDACALITA’).

Esaminando per prime le domande proposte dai lavoratori, esse sono fondate, anzitutto, per il periodo gennaio-marzo 2018, relativamente al quale l’azienda datrice di lavoro non ha corrisposto, puramente e semplicemente, la retribuzione dovuta, nella misura di euro …, indicata dalle parti ricorrenti e non contestata dall’impresa convenuta. E ciò senza che vi fosse alcuna fonte o norma che la autorizzasse in tal senso.

Relativamente, invece, al periodo aprile-settembre 2018, occorre interrogarsi sia sull’efficacia soggettiva che sulla validità dell’accordo sindacale di livello aziendale con cui, per fronteggiare un dichiarato stato di crisi o comunque di difficoltà dell’azienda, nonché per scongiurare il rischio di riduzioni di personale, l’impresa ha concordato la riduzione temporanea, del 30%, della normale retribuzione prevista dal CCNL, come conseguenza della riduzione dell’orario di lavoro.

Sotto il profilo dell’efficacia soggettiva, deducono i lavoratori di essere affiliati rispettivamente alla Fiom/Cgil ed al Cobas, e quindi non alle organizzazioni Fim/Cisl e Uilm/Uil, che hanno appoggiato, tramite i componenti della RSU affiliati a tali organizzazioni, il contratto aziendale in discorso. Chiedono, pertanto, che l’accordo non sia considerato efficace nei loro confronti, con il conseguente diritto degli stessi a percepire le integrazioni retributive non corrisposte.

Ribatte la convenuta che l’accordo collettivo aziendale è stato approvato e sottoscritto dalla maggioranza della RSU, per cui è efficace “erga omnes” a livello aziendale, e dunque anche nei confronti dei lavoratori ricorrenti. A parte il fatto che l’accordo è stato stipulato anche nel loro interesse, per garantire la sopravvivenza dell’azienda in una condizione di grave difficoltà, e ciò tramite un sacrificio temporaneo spalmato su tutti i lavoratori (VEDREMO NELLA SECONDA PARTE DEL CORSO CHE IN UNA SITUAZIONE DEL GENERE E’ POSSIBILE IL RICORSO AI CD. AMMORTIZZATORI SOCIALI, COME LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA’ DIFENSIVO).

Ciò premesso, ritiene il Giudicante che la pretesa dei lavoratori di chiamarsi fuori dall’accordo aziendale sia infondata, anzitutto, per quel che riguarda i lavoratori iscritti alla Fiom/Cgil, posto che l’accordo è stato approvato e stipulato dalla maggioranza della RSU, e che il TU Rappresentanza 10 gennaio 2014, che vincola la Fiom in quanto stipulato dalla confederazione cui essa è affiliata (Cgil), prevede che se ricorre tale condizione l’accordo sindacale è efficace nei confronti di tutti i lavoratori dell’azienda.

Ma, in secondo luogo, anche per i lavoratori aderenti al Cobas, che non sono vincolati dal TU Rappresentanza 10 gennaio 2014, così come - a maggior ragione - per i lavoratori aderenti alla Fiom/Cgil, l’efficacia soggettiva dell’accordo aziendale può essere fondata sull’art. 8, legge n. 148/2011, nella parte in cui esso dispone (1° co.) che le intese approvate sulla base di un criterio maggioritario dalle rappresentanze sindacali facenti riferimento esterno alle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (tra le quali rientra senz’altro la RSU) sono efficaci verso tutti i lavoratori dell’azienda.

Ciò alla duplice condizione – che è da ritenersi realizzata nel caso di specie – che l’accordo sia finalizzato alla gestione di una crisi aziendale (v. art. 8, 1° co.), e sia come tale naturalmente temporaneo, e che riguardi una materia inclusa tra quelle di cui all’art. 8, 2° co., nel caso “la disciplina dell’orario di lavoro”.

La decurtazione della retribuzione, infatti, è stata disposta dall’impresa soltanto come conseguenza della prevista riduzione dell’orario, per cui si può ritenere che l’accordo verta sulla materia dell’orario, e soltanto conseguenzialmente su quella della retribuzione.

Né ha pregio il pur abile richiamo, da parte della difesa dei lavoratori, di Cass. civ., sez. lav., 15-11-2017, n. 27115, la quale ha affermato che “in tanto può riconoscersi l'efficacia soggettiva *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina), in quanto si mantenga, tuttavia, l'eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale che la stessa efficacia non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso. Per l'effetto, sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo.”

Fermo che il principio affermato da tale sentenza potrebbe valere, a tutto concedere, per i lavoratori aderenti al Cobas, essendo quelli della Fiom-Cgil, come detto, direttamente vincolati in virtù del TU Rappresentanza, resta il fatto che essa prende a base un contratto collettivo “di diritto comune”, mentre l’art. 8, commi 1-2, legge n. 148/2011, ancora l’efficacia del contratto a un diverso criterio di legittimazione, che è quello maggioritario. Tanto è vero che la citata pronuncia della Corte di Cassazione è stata resa con riferimento a una situazione prodottasi anteriormente all’emanazione dell’art. 8, come risulta in modo esplicito dalla motivazione.

Ma la presente lite non pone soltanto problemi di efficacia dell’accordo, risolti come sopra, ma anche di validità dello stesso, trattandosi di un accordo che, per quanto concerne il regime dell’orario di lavoro, presenta un contenuto derogatorio “in peius” rispetto all’importo dell’orario previsto dal CCNL.

Anche in questo caso, peraltro, la validità dell’accordo si può desumere, per i lavoratori aderenti alla Fiom/Cgil, dal TU 10 gennaio 2014, che ammette (v. la parte III, in fine) la possibilità di pattuizioni modificative, tra l’altro, in tema di orario di lavoro; e, tanto per i lavoratori aderenti al Cobas quanto per quelli aderenti alla stessa Fiom/Cgil, dall’art. 8, co. 2-*bis*, legge n. 148/2011, secondo cui “le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e le relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”.

Va inoltre detto, *ad abundantiam*, che anche al di là delle espresse previsioni ricordate, la giurisprudenza normalmente ritiene che un contratto di livello aziendale possa derogare “in peius” ad un contratto di livello superiore, cui non è gerarchicamente subordinato, per cui l’eventuale clausola aziendale difforme non può essere colpita da invalidità, non valendo qui il principio della nullità del contratto per contrarietà a norme imperative, che presuppone che tali norme siano norme di legge. Questo almeno nel caso in cui il contratto aziendale sia stato stipulato da tutti o alcuni dei soggetti sindacali che hanno stipulato il CCNL, come con riguardo ai lavoratori aderenti alla Fiom/Cgil.

Si vedano, ad es.:

Cass. civ., sez. lav., 15-09-2014, n. 19396.

Il concorso tra i vari livelli contrattuali deve risolversi non in base ai principi della gerarchia e della specialità, propri della fonte legislativa, ma in base al criterio della volontà effettiva delle parti; quest’ultima si evince dal coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva che hanno tutti pari dignità e forza vincolante; i contratti collettivi aziendali possono, pertanto, derogare “in peius” i contratti collettivi nazionali, senza che osti il disposto di cui all’art. 2077 c.c. con salvezza dei diritti quesiti dei lavoratori

T. Torino, 18-10-2002.

Un contratto integrativo aziendale può derogare “in peius” al contratto collettivo nazionale; il divieto di deroga in peius *ex* art. 2077 c.c. si riferisce esclusivamente al rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale, e solo i diritti quesiti non possono essere incisi dalla contrattazione collettiva.

Ne segue che deve affermarsi, oltre all’efficacia soggettiva, la validità nei confronti dei lavoratori ricorrenti della pattuizione aziendale peggiorativa, con conseguente infondatezza delle relative domande volte al riconoscimento di differenze retributive.

Venendo al procedimento *ex* art. 28, legge n. 300/1970, si deve anzitutto respingere l’eccezione di difetto di legittimazione attiva proposta nei confronti del Cobas, per non essere questi un’”associazione sindacale nazionale”, come richiede l’art. 28.

Nei fatti, come attestato da vari precedenti, il Cobas, anche se originato a livello aziendale, è entrato a far parte della Federazione nazionale dei Cobas, istituita per stabilire un collegamento tra le varie esperienze sindacali dei Comitati di Base, e per dare ad essi, appunto, una veste anche nazionale.

La legittimazione attiva del Cobas è, pertanto, sussistente.

Venendo al merito dei denunciati comportamenti antisindacali, le organizzazioni sindacali ricorrenti hanno provato che l’azienda ha reagito allo sciopero da esse proclamato facendo svolgere ad altri lavoratori non scioperanti (perché non aderenti a Fiom e Uilm o perché non sindacalizzati e in dissenso rispetto allo sciopero), per i tre giorni di durata dell’agitazione, le mansioni svolte dagli scioperanti, anche se di valore professionale vistosamente inferiore rispetto a quelle (da impiegato direttivo o addirittura da dirigenti) normalmente svolte dai sostituti.

Si v., ad es.,

Cass. civ., sez. lav., 06-08-2012, n. 14157.

Il comportamento del datore di lavoro che sostituisce i lavoratori in sciopero con altri presenti sul posto di lavoro normalmente adibiti a mansioni superiori costituisce condotta antisindacale, indipendentemente dall’eventuale consenso dei lavoratori, salvo che le mansioni inferiori non costituiscano un elemento marginale e/o occasionale rispetto alle mansioni principali; la sostituzione è peraltro ammissibile nel rispetto dell’art. 2103 c.c.: con adibizione a mansioni equivalenti o superiori.

Cass. civ., sez. lav., 03-06-2009, n. 12811.

Costituisce comportamento antisindacale la sostituzione del personale scioperante con lavoratori ai quali, al fine della sostituzione, siano assegnate mansioni inferiori a quelle rivestite (nella specie, personale dirigente, quadri ed impiegati di elevato livello furono incaricati di sostituire gli esattori del pedaggio autostradale segnalando i piazzali dinanzi alle barriere di esazione e stazionando dinanzi ai caselli per provvedere al ritiro dei biglietti degli utenti che non erano in grado di utilizzare i mezzi di pagamento automatico).

Alla luce di questo principio, consolidato nel diritto giurisprudenziale, si deve quindi ritenere antisindacale il comportamento tenuto dall’azienda nell’occasione.

Venendo, infine, alle sanzioni disciplinari disposte nei confronti dei lavoratori partecipanti allo sciopero, esse debbono ritenersi senza margini di incertezza illegittime, nonché specificamente antisindacali, sulla premessa che anche se lo sciopero è stato proclamato contro un accordo aziendale stipulato nel pieno rispetto delle procedure vigenti nonché in generale del principio democratico, non per questo lo sciopero, in quanto strumento di conflitto collettivo, si può ritenere illegittimo e così il comportamento dei lavoratori che vi hanno aderito.

Si consideri, inoltre, che lo sciopero in questione è agevolmente riconducibile alla tipologia dello sciopero economico-professionale, in quanto mosso da rivendicazioni economiche verso il datore di lavoro, ossia a quella tipologia che è al cuore del diritto potestativo di sciopero, costituzionalmente tutelato.

Ciò, fermo restando che anche di altre tipologie di sciopero (di solidarietà, di protesta, economico-politico) la giurisprudenza tende oggi a riconoscere la legittimità, sulla base del principio che è sciopero quello che i soggetti sociali considerano tale.

Né, d’altra parte, si versa, dal punto di vista delle modalità di svolgimento dell’azione diretta, nell’ipotesi di uno sciopero lesivo della capacità produttiva dell’azienda (v. ad es., per questo orientamento, Cass. civ., sez. lav., 03-12-2005, n. 24653), nulla del genere essendo stato allegato.

Anche il comportamento che si è tradotto nell’irrogazione di sanzioni disciplinari ai lavoratori scioperanti deve essere ritenuto, quindi, antisindacale, con conseguente annullamento delle sanzioni medesime.

PQM

Il Giudice, definitivamente pronunciando sui ricorsi in epigrafe riportati, così provvede:

dichiara il diritto dei lavoratori ricorrenti a percepire le differenze retributive relative al periodo gennaio-marzo 2018, e, per l’effetto, condanna la Metalmeccanica Novoli S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare nei confronti di ciascuno dei predetti la somma di euro…., oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dì della maturazione del credito fino all’effettivo pagamento del dovuto;

dichiara antisindacali, ai sensi dell’art. 28, legge n. 300/1970, i comportamenti denunciati nei ricorsi, e ne ordina la cessazione nonché la rimozione degli effetti, e in particolare annulla le sanzioni disciplinari irrogate con condanna della società Metalmeccanica Novoli S.r.l. a restituire ai lavoratori gli importi retributivi corrispondenti;

rigetta nel resto le domande, perché infondate nel merito.

Condanna la soccombente Metalmeccanica Novoli alla rifusione di parte delle spese di lite nei confronti dei lavoratori e delle organizzazioni ricorrenti, che liquida nella misura di complessivi euro….

Novoli, ….

 Il Giudice