

## Diritto a costituire la rappresentanza sindacale - Firma dei contratti collettivi

Lavoro - Diritto a costituire la rappresentanza sindacale - Firma dei contratti collettivi

Lavoro - Diritto a costituire la rappresentanza sindacale - Firma dei contratti collettivi  
**(Cassazione – Sezione lavoro – sentenza 6 aprile-24 settembre 2004, n. 19271)**

### Svolgimento del processo

Con ricorso ex articolo 28 della legge 300/70 la Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Flmu -di Milano si rivolgeva al Pretore della stessa città per sentire accertare l'antisindacalità del comportamento della Sirti Spa consistente nel rifiuto di riconoscere le Rsa costituite presso lo stabilimento del cantiere di Milano Via Bagarotti nonché nel rifiuto di trattenere sulla retribuzione e versare i contributi sindacali dei lavoratori iscritti alla stessa associazione sindacale.

Il Pretore, con decreto del 30 gennaio 1996, rigettava il ricorso.

Avverso tale decreto la Flmu proponeva opposizione ed il Pretore dichiarava l'antisindacalità del comportamento aziendale consistente nel mancato riconoscimento della Rsa, nonostante l'organizzazione sindacale opponente fosse firmataria di accordi collettivi vigenti nell'unità produttiva, mentre rigettava la domanda del sindacato opponente relativa ai contributi sindacali.

Avverso la suddetta sentenza la società Sirti proponeva appello principale e la Flmu appello incidentale. Il Tribunale di Milano rigettava l'appello principale ed in accoglimento dell'appello incidentale dichiarava antisindacale il comportamento della società consistente nel rifiuto di effettuare le ritenute dei contributi sindacali richieste dagli iscritti alla Flmu.

Sul ricorso principale, riguardante il riconoscimento della rappresentanza sindacale aziendale - che è la questione oggetto del giudizio di cassazione - il tribunale riteneva che la nozione di "contratto collettivo applicato nell'unità produttiva" non fosse limitata ai contratti normativi ma fosse comprensiva dei cosiddetti contratti gestionali.

Per la cassazione della sentenza del tribunale la società Sirti propone ricorso formulandolo in un unico motivo illustrato da successiva memoria.

La Flmu di Milano resiste con controricorso.

### Motivi della decisione

Con l'unico motivo di ricorso, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 19 della legge 300/70 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 360 n. 3 Cpc, la ricorrente censura la sentenza impugnata per avere il tribunale esteso il diritto alla costituzione di rappresentanze sindacali aziendali anche all'associazione sindacale resistente, che non aveva mai sottoscritto alcun contratto collettivo con la ricorrente, non tenendo così conto che, quale effetto del

## Diritto a costituire la rappresentanza sindacale - Firma dei contratti collettivi

referendum abrogativo del giugno 1995, le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite soltanto nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati all'unità produttiva.

Deduce che i contratti cui fa riferimento la norma sono i contratti normativi che hanno la finalità di predeterminare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro, con esclusione quindi di accordi attinenti a determinate procedure di esercizio dei poteri datoriali all'interno dell'azienda che non spiegano alcun effetto sul rapporto individuale di lavoro, incompatibili con la ratio sottesa all'articolo 19 legge 300/70 che, parlando di "contratti collettivi applicati", fa riferimento da un lato a contratti che attualmente disciplinano le relazioni di lavoro all'interno dell'azienda e dall'altro, conseguentemente, si riferisce ad una regolamentazione stabile e duratura di detti rapporti, tale da non esaurirsi in un'unica fattispecie.

A parere della ricorrente nessun inequivoco e certo indice di effettiva rappresentatività poteva essere riconosciuto all'organizzazione stipulante negli accordi finalizzati all'espletamento delle procedure di cui all'articolo 4 e 24 legge 223/91 - ai quali sono riconducibili gli accordi sottoscritti dall'organizzazione sindacale resistente - stante la loro obbligatorietà ex lege. Il ricorso è infondato. In conformità dei risultati del referendum indetto con Dpr 5 aprile 1995, il Dpr 312/95, ha parzialmente, abrogato il primo comma dell'articolo 19 della legge 300/70, il cui testo è ora del seguente tenore: «Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati all'unità produttiva».

Indubbiamente lo spirito referendario era quello di valorizzare le organizzazioni sindacali che avessero capacità negoziale all'interno dell'azienda, attuato dalla legge individuando l'indicatore della rappresentatività nella partecipazione del sindacato alla stipulazione dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Si tratta quindi di stabilire cosa deve intendersi per "contratti collettivi applicati nell'unità produttiva". La causa del contratto collettivo di lavoro non può essere ridotta alla funzione normativa cioè la funzione di determinare i contenuti dei futuri contratti individuali di lavoro in quanto ogni contratto collettivo contiene una serie di clausole non riconducibili a tale funzione, ad esempio le clausole che predispongono le procedure di conciliazione ed arbitrato o le clausole che impongono ai datori di lavoro di fornire informazioni alle organizzazioni sindacali: la caratteristica comune di queste clausole va individuata nel fatto che esse instaurano rapporti obbligatori che non hanno effetti diretti sui futuri contratti di lavoro, ma producono effetti giuridici esclusivamente nei confronti dei sindacati stipulanti o dei datori stipulanti che risultano obbligati a tenere comportamenti pattiamente definiti. È stato rilevato dalla dottrina che alle tradizionali funzioni del contratto collettivo se ne deve aggiungere un'altra ormai divenuta non meno tipica e socialmente importante.

Sempre più spesso i contratti collettivi e gli accordi sindacali costituiscono lo strumento di gestione delle crisi aziendali, col quale la soluzione dei problemi che tale crisi pone per i lavoratori occupati nell'azienda vengono preventivamente contrattate con il sindacato: si tratta dei cosiddetti contratti gestionali riguardanti la mobilità, le procedure di cassa integrazione

## **Diritto a costituire la rappresentanza sindacale - Firma dei contratti collettivi**

guadagni o i contratti di solidarietà. Non c'è dubbio che tali accordi, pur riguardando un solo istituto, disciplinano un momento importante dei rapporti di lavoro (come richiesto da Corte costituzionale 244/96), contenendo regole generali per il datore di lavoro che predeterminano il contenuto di alcuni istituti che incidono nell'attuazione dei singoli rapporti di lavoro (criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, collocamento in cassa integrazione, sospensioni e criteri di rotazione dei lavoratori sospesi).

Anche se le regole previste in un accordo gestionale sono dirette a delimitare l'ambito del potere del datore di lavoro, esse si risolvono in fonte di diritti per i singoli lavoratori che di quegli accordi possono pretendere l'attuazione. In una procedura per riduzione di personale, le regole stabilite in un accordo sindacale, determinando il diritto all'applicazione dei criteri di scelta, si risolvono in diritto alla conservazione del posto.

Comprendere tali contratti tra i "contratti collettivi applicati nell'unità produttiva" corrisponde quindi non solo alla lettera della norma, trattandosi di contratti collettivi che disciplinano aspetti importanti del rapporto di lavoro, ma anche alla sua ratio, tenuto conto che il contenuto obbligatorio di tali contratti assume una notevole importanza economica e vincolante per il datore di lavoro e costituisce quindi espressione di quella capacità negoziale delle organizzazioni sindacali firmatarie che è il presupposto per il riconoscimento del loro diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali.

Nel caso in esame è pacifico che il sindacato ricorrente è stato firmatario dell'accordo 14 luglio 1995, vigente all'epoca dei fatti di cui è causa e del giudizio di merito, che regolamentava la procedura di ricorso alla cassa integrazione per 24 mesi, sicché la sentenza impugnata che si è adeguata ai principi sopra indicati, non merita censura.

Il ricorso va, dunque, rigettato.

Sussistono giusti motivi per compensare le spese del giudizio di cassazione.

PQM

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di cassazione.