

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLLI - ESSENTE ORIGINI

20 AGO 2019



21537/19

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 25085/2014

SEZIONE LAVORO

Cron. 21537

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. VITTORIO NOBILE - Presidente - Ud. 23/05/2019
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere - PU
- Dott. ROSA ARIENZO - Rel. Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
- Dott. VALERIA PICCONE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 25085-2014 proposto da:

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI [REDACTED]

[REDACTED],

in persona del legale rappresentante pro tempore

elettivamente domiciliata in [REDACTED],

presso lo studio dell'avvocato [REDACTED], che la

rappresenta e difende unitamente agli avvocati

2019

1937

[REDACTED],  
[REDACTED];

- ricorrente -

contro

[REDACTED] S.P.A., in  
persona del legale rappresentante pro tempore  
elettivamente domiciliata in [REDACTED],  
presso lo studio dell'avvocato [REDACTED]  
[REDACTED], che la rappresenta e difende unitamente agli  
avvocati [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]  
[REDACTED];

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 164/2014 della CORTE D'APPELLO  
di TORINO, depositata il 18/04/2014 R.G.N. 335/2013;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 23/05/2019 dal Consigliere Dott. ROSA  
ARIENZO;  
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per  
l'accoglimento del ricorso;  
udito l'Avvocato [REDACTED];  
udito l'Avvocato [REDACTED] per delega verbale  
Avvocato [REDACTED].

## FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Torino riformava solo parzialmente - quanto all'ordine di affissione nelle bacheche aziendali del decreto del Tribunale del 22.1.2012 - la decisione del Tribunale della stessa città, confermandola nella parte in cui aveva respinto l'opposizione della Federazione Italiana Lavoratori ~~Chimica Tessile Energia Manifatture~~ ~~FILCTEM - CGIL Piemonte~~ di ~~\_\_\_\_\_~~ e la riconvenzionale della società datrice di lavoro avverso il suddetto decreto che aveva dichiarato il carattere antisindacale unicamente della condotta della s.p.a. ~~\_\_\_\_\_~~ consistita nel non avere informato ed interpellato il sindacato FILCTEM in merito alle trattative sfociate nell'accordo 13.12.2011, comportante l'estensione a tutti i dipendenti del contratto collettivo specifico di lavoro del 29.12.2011 nella sua stesura definitiva, concluso con FIM Cisl, UILM, FISMIC, UGL ed Associazione Quadri e Capi ~~\_\_\_\_\_~~.
2. La Corte, negandone la dedotta antisindacalità, ribadiva, invece, la legittimità della stipula di un nuovo contratto collettivo con OO.SS. in tutto o in parte diverse (anche per settore - metalmeccanico) da quelle che avevano stipulato il precedente, richiamando pronuncia della S. C., che aveva sul punto affermato l'inesistenza nell'ordinamento di un obbligo a carico del datore di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le OO. SS., rientrando nell'autonomia negoziale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con OO. SS. anche diverse da quelle che avevano trattato e sottoscritto il precedente.
3. L'addotta ragione della stipulazione del diverso contratto risiedeva nella circostanza che in otto stabilimenti su tredici di quelli della ~~\_\_\_\_\_~~ era applicato il CCNL settore metalmeccanico anche prima del 1.1.2012, cui si aggiungeva il dato che la maggioranza delle 27

RSU dei 5 stabilimenti in cui veniva applicato il CCNL settore gomma - plastica non era riconducibile alla FILCTEM - CGIL, così come la maggioranza delle 58 RSU di tutti gli stabilimenti.

4. Il giudice del gravame, pur non convenendo sull'operatività del principio di effettività richiamato dal giudice dell'opposizione e sull'applicabilità dell'art. 8 l. 141/11, sulla quale il Tribunale aveva basato l'originario decreto, rilevava che, a partire del I.1.2012, la [redacted], per effetto del recesso dal sistema confindustriale esercitato dal gruppo [redacted] ex art. 24 comma II c.c., non aderiva più a detto sistema e non era tenuta più a rispettare le intese sindacali sottoscritte dall'associazione del settore (Federgomma), essendo in tal modo da quella data libera di applicare a tutti i propri dipendenti solo e soltanto il CCSL richiamato nell'accordo aziendale del 13.12.2011, applicativo del CCSL di primo livello sottoscritto il 29.10.2010.

5. La Corte rigettava l'appello incidentale della [redacted] volto alla riforma della decisione in punto di ritenuta antisindacalità della condotta che aveva escluso il diritto FILCTEM -CGIL ad essere informata ed interpellata su quanto l'azienda era intenta a sviluppare, in ragione della sussistenza di un dovere di informativa funzionale all'esame congiunto delle problematiche aziendali e lavorative; riteneva che, ai fini della rimozione degli effetti della condotta ritenuta antisindacale perchè discriminatoria e lesiva della credibilità e dell'immagine dell'O.S., dovesse essere ordinata la richiesta affissione del decreto nelle bacheche aziendali degli stabilimenti di [redacted] e san [redacted].

6. Di tale decisione ha domandato la cassazione la FILCTEM, affidando l'impugnazione ad unico motivo, cui ha resistito la società [redacted], con controricorso.

7. Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

#### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Vengono denunciate violazione dei principi in materia di efficacia della parte normativa del contratto collettivo di diritto comune e violazione dell'art. 1372 c.c., assumendosi come erronea l'affermazione del giudice del gravame secondo cui l'efficacia vincolante di tale contratto deriverebbe esclusivamente dalla sussistenza e permanenza del vincolo associativo.

2. Si sostiene che, pure essendo pacifico che né le singole aziende, né i lavoratori aderenti alle OO.SS. possano considerarsi parti, in senso proprio, del contratto collettivo, la loro posizione, in quanto destinatari della parte normativa dello stesso, non si differenzi in alcun modo, quanto ad efficacia e vincolatività del contratto, da quella propria delle parti formali e che il contratto collettivo espliciti la propria efficacia vincolante, nei termini di cui all'art. 2077 c.c., nei confronti di tutti gli iscritti alle contrapposte organizzazioni sindacali stipulanti nella sua interezza, e cioè con riferimento a tutte le clausole della parte normativa. Corollario di ciò è che, ove al contratto collettivo sia stata apposta, come nel caso di specie, una clausola di durata, la stessa, in virtù di quanto disposto dall'art. 1372 c.c., vincola tutti i destinatari del contratto stesso sino alla scadenza del termine pattuito e nessuno di essi può sciogliersi da tale vincolo unilateralmente prima della scadenza, neppure dissociandosi dall'organizzazione sindacale di appartenenza. Si cita, a conforto di tale assunto, orientamento giurisprudenziale consolidato, ritenuto non contraddetto dalla pronuncia n. 14511/2013, richiamata dalla Corte d'appello, che non ha affrontato in alcun modo la questione della

sostituzione di un contratto collettivo prima della sua scadenza con altro stipulato con differenti OO. SS.

3. La s.p.a. [REDACTED], preliminarmente, rileva che la doglianza della FILCTEM CGIL circa l'omessa applicazione del CCNL Gomma Plastica ai lavoratori ad essa iscritti presso l'Unità Produttiva di [REDACTED] si riferiva al contratto collettivo 18 marzo 2010, avente naturale scadenza al 31.12.2012 e che, avendo di fatto le parti collettive sottoscritto il rinnovo del CCNL Gomma Plastica in data 8.1.2014 ed essendo uscita [REDACTED] dal sistema confindustriale fin dal 31.12.2011, tale ultimo CCNL Gomma Plastica non sia in alcun modo ad essa riferibile, con la conseguenza che, dovendo l'interesse ad agire sussistere anche nel momento della decisione, il ricorso debba considerarsi inammissibile.

4. In dispregio dei principi di specificità ed autosufficienza, non si indica dove, quando ed in quali precisi termini, sia stata sollevata una tale eccezione nella fase di gravame, pure essendo il CCNL del 2010 già scaduto: ciò era tanto più necessario in quanto di tale questione non si fa cenno nella sentenza impugnata, che ha omesso ogni riferimento ai rilevati profili di inammissibilità. Peraltro, anche ove si ritenga di superare tale ragione di inammissibilità in virtù di quanto ammesso dalla ricorrente nella propria memoria in ordine all'avvenuta proposizione di tale eccezione in secondo grado, è sufficiente richiamare il principio da ultimo affermato da questa Corte secondo cui "se è vero che l'assenza dell'interesse ad agire è rilevabile d'ufficio in ogni stato e grado del procedimento, in quanto tale interesse costituisce un requisito per la trattazione del merito della domanda, il rilievo officioso incontra un limite proprio nella circostanza che "sul punto non si sia formato un giudicato esplicito o implicito" (cfr. Cass. 18.4.2019 n. 10816), ciò che deve ritenersi verificato nella specie.

5. Il ricorso è fondato.

6. Secondo consolidato insegnamento di questa Corte, al quale si intende dare continuità, "nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 cod. civ., conseguente ad una propria situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori" (cfr. Cass. 19.4.2011 n. 8994 e, già prima, Cass. 7.3.2002 n. 3296, e Cass. 15863/2002 richiamate da Cass. 7.11.2013 n. 25062). E' stato precisato che "Ne segue che non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso. Solo al momento della scadenza contrattuale sarà possibile recedere dal contratto ed applicarne uno diverso a condizione che ne ricorrano i presupposti di cui all'art. 2069 c.c." (Cfr., in tali termini, Cass. n. 25062/2013 cit.)

5. Altro approdo giurisprudenziale, consolidato in sede di legittimità, è quello secondo cui va riconosciuta al datore di lavoro la legittima facoltà di recesso da un contratto collettivo postcorporativo stipulato a tempo indeterminato e senza predeterminazione del termine di scadenza, atteso che il contratto stesso non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, altrimenti vanificandosi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve essere parametrata su una realtà socio-economica in continua evoluzione; tale principio è valido sempre che il recesso sia esercitato nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del

contratto e non siano lesi i diritti intangibili dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole ed entrati in via definitiva nel loro patrimonio (Cass. 25 febbraio 1997, n. 1694; Cass. 18 ottobre 2002, n. 14827; Cass. 20 settembre 2005, n. 18508; Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268).

6. Coerente con l'affermazione di tale ultimo principio è la pronuncia di questa Corte, richiamata dalla controricorrente, Cass. 10.6.2013 n. 14511, secondo cui non costituisce condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, il comportamento del datore di lavoro il quale abbia sottoscritto un nuovo contratto collettivo, sostituendo il trattamento in precedenza applicato, frutto di accordo con alcune organizzazioni sindacali, con il trattamento concordato con altri sindacati, ed imponendo tale nuovo trattamento agli iscritti al sindacato non stipulante nonostante l'esplicito diniego espresso; è stato in tale pronuncia ribadito che non sussiste, nel nostro ordinamento, un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali, rientrando nell'autonomia negoziale da riconoscere alla parte datoriale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con organizzazioni sindacali anche diverse da quelle che hanno trattato e sottoscritto il precedente (cfr., negli stessi termini, anche la successiva Cass. 28.10. 2013 n. 24268 che richiama il rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, oltre che l'intangibilità dei diritti già entrati definitivamente nel patrimonio dei lavoratori).

7. Tuttavia, nella specie ciò di cui si discute è l'applicazione del contratto collettivo sino alla sua naturale scadenza, in mancanza di una disdetta dello stesso da parte di soggetti a ciò legittimati (cfr., oltre a Cass. 25062/2013 sopra cit., Cass. 31.10.2013 n. 24575 negli



stessi termini, nonché Cass. 8994/2011; 3296/2002, 15863/2002; Cass. 18508/2005, quest'ultima riferita ad ipotesi in cui la facoltà di recesso di cui all'art. 1373 c.c. non era stata convenzionalmente pattuita, ne' risultava esercitabile in presenza della predeterminazione del termine finale, preclusiva di disdetta unilaterale gli accordi integrativi).

8. In conclusione, deve ritenersi, quanto al *thema disputandum* dell'anticipata disdetta e della vincolatività del termine di scadenza del contratto sostituito, e quindi al suo valore ostativo o meno alla stipulazione di nuovo contratto, che nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare.

9. Non dirimente è poi l'argomento, esulante da quello ritenuto dalla Corte d'appello idoneo a fondare il *decisum*, che richiama l'applicabilità dell'art. 8 l. 141/2011. Quest'ultimo si riferisce alla diversa questione dei differenti livelli di contrattazione, con previsione di capacità derogatoria - soggetta a particolari limiti (finalizzazione con riguardo a specificità di materie regolate) - da parte di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale idonei a realizzare "specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati".

10. La controversia si risolve, invero, nella specie, per quanto detto, sul piano della ritenuta illegittimità della disdetta unilaterale del contratto applicato da parte del datore prima della sua scadenza, in coerenza con la giurisprudenza di legittimità sopra richiamata, tutta nel senso dell'esclusione della possibilità del recesso dal contratto *ante tempus*, e dell'impossibilità di applicazione di nuovo diverso CCNL, e pertanto non si pone la necessità di valutare la tipologia del

contratto che la società vorrebbe applicato e la sua riconducibilità a quelli cd. "di prossimità", che, a dire della controricorrente, consentirebbe una soluzione della vicenda giudiziaria in termini conformi a quelli cui sono pervenuti i giudici dei gradi di merito.

11. La sentenza va, pertanto, cassata e la causa va rinviata alla Corte di appello di Torino, in diversa composizione, che provvederà a nuovo esame alla stregua dei principi indicati, nonché alla liquidazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la decisione impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche alla liquidazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, in data 23 maggio 2019

Il Consigliere estensore

Dott. Rosa Arienzo

*Rosa Arienzo*

Il Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO

*Giovanni Ruello*



Il Presidente

Dott. Vittorio Nobile

*Vittorio Nobile*

