

Il Tribunale di Roma / sez. Lavoro -1^ grado, a scioglimento della riserva che precede,

PREMESSO IN FATTO :

- **che** con ricorso ex art. 28 l. 300/1970 ritualmente notificato i sindacati ricorrenti [REDACTED] [REDACTED] in persona dei segretari generali e legali rappresentanti pro-tempore, hanno adito il Tribunale del lavoro di Roma lamentando come antisindacale la condotta di [REDACTED] S.r.l. la quale ha unilateralmente provveduto alla disapplicazione del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni ricorrenti e alla sostituzione dello stesso con diverso accordo stipulato da sindacati non rappresentativi ed estranei al modello di rappresentanza;

- **che** le O.S. ricorrenti hanno esposto – **in punto di fatto** – che sono le organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore e che sono firmatarie del contratto collettivo ARIS AIOP del settore case di cura e centri riabilitativi; che la società resistente è un' azienda con oltre 60 lavoratori che gestisce un centro di riabilitazione professionale convenzionato e al cui interno prestano lavoro dipendenti iscritti alla [REDACTED] che all'interno della società convenuta è costituita una rappresentanza sindacale aziendale; che la società convenuta, in sede di concessione e accredito, ha dichiarato alla regione Lazio l'applicazione del C.C.N.L. ARIS AIOP sottoscritto dalle organizzazioni ricorrenti ; che queste ultime, all'interno della società convenuta e nel settore della sanità privata, costituiscono le associazioni sindacali più rappresentative in quanto hanno il maggior numero di iscritti e rappresentanti sindacali; che con comunicazione del 4 settembre 2020 la società convenuta ha comunicato alle associazioni sindacali ricorrenti la decisione di dare disdetta al C.C.N.L. succitato e richiamato nelle lettere di assunzione dei propri dipendenti e ha informato le organizzazioni sindacali della sostituzione con il contratto collettivo RSA AIOP sottoscritto dalle associazioni [REDACTED] [REDACTED] che in realtà detto contratto è scaduto e non rinnovato dal 31 maggio 2015, oltre a essere sottoscritto da organizzazioni sindacali non rappresentative né in azienda né a livello nazionale; che la comunicazione di disdetta è avvenuta dopo la stipula del testo di rinnovo del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti ed avvenuta il 10 giugno 2020; che in tal modo la società convenuta applica ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali ricorrenti un accordo peggiore, sottoscritto – peraltro - da soggetti privi di effettivo mandato di rappresentanza;

- **che** le OO.SS. ricorrenti hanno evidenziato - **in punto di diritto** - che l'avviso di disdetta e la sostituzione del contratto collettivo applicato ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali ricorrenti costituisce di per sé condotta antisindacale in quanto il C.C.N.L. sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti è richiamato nella clausola di rinvio contenuta nelle lettere di assunzione ed è stato continuativamente applicato nei diversi rinnovi sino alla improvvisa disapplicazione del settembre 2020; che inoltre in tal modo viene lesa la funzione sindacale in quanto viene violato il diritto fondamentale di libertà sindacale dei lavoratori aderenti alle organizzazioni ricorrenti a non vedersi imporre unilateralmente un tipo di negoziazione collettiva diversa da quella concordata; che ciò comporta un detrimento del ruolo e dell'immagine

del sindacato di appartenenza; che infatti la negoziazione collettiva su base volontaria costituisce il fulcro e il cardine della libertà sindacale in quanto costituisce una delle principali manifestazioni della forza e della rappresentatività di un' organizzazione sindacale;

-che in caso di ritenuta legittimità della facoltà aziendale di applicare la disciplina collettiva liberamente accettata nei contratti di lavoro dagli iscritti alle organizzazioni ricorrenti si profilerebbe una questione di illegittimità costituzionale degli articoli 2099 , 2103 cc in combinato disposto con gli artt. 1322 e 1373 del codice civile per violazione degli articoli 3, 4,10, 35,36, 39,41 e 117 Costituzione posto che il riconoscimento di un siffatto potere di disapplicazione comporta il totale svilimento del diritto ad una libera contrattazione collettiva rappresentativa e posto anche che l'assunzione di obbligazioni sancite in un contratto collettivo pattuito inter alios e in assenza di mandato si pone in contrasto con i principi affermati dalla corte europea dei diritti dell'uomo e in particolare con l'articolo 11 CEDU;

-che, alla luce dei fatti e delle norme sopra esposti, parte ricorrente ha chiesto accertarsi e dichiararsi che il comportamento della società convenuta, consistente nella disdetta e nella disapplicazione unilaterale del vigente C.C.N.L., ha natura antisindacale e, per l'effetto, ordinarsi l' integrale applicazione del contratto collettivo di cure riabilitative sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti nei confronti dei lavoratori iscritti alle OO.SS ricorrenti o, in subordine, nei confronti dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali ricorrenti; in ogni caso, ordinarsi alla convenuta di astenersi, in assenza di un valido accordo novativo, dall'applicare nei confronti dei lavoratori della società, e comunque nei confronti degli iscritti all'organizzazioni sindacali ricorrenti, il contratto collettivo RSA AIOP. Inoltre, parte ricorrente ha chiesto disporsi la pubblicazione dell'emanando decreto in tre giornali di portata nazionale: il Fatto Quotidiano, la Repubblica e il Corriere della Sera con un formato non inferiore a mezza pagina orizzontale;

- che, costituitasi in giudizio, la società resistente ha a sua volta contestato il fondamento della domanda deducendo – in particolare - che il lavoro privato è ispirato al principio della libertà contrattuale e che non sussiste nel nostro ordinamento un obbligo a carico del datore di trattare per i contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali . La società ha altresì sostenuto di aver esercitato legittimamente, in data 17 aprile 2012 e cioè dopo la scadenza dell'invocato contratto collettivo del 2005, la facoltà di recesso unilaterale dal contratto;

-che sulla base di quanto sopra ha chiesto il rigetto del ricorso;

-che, autorizzate le parti a trattare la causa avvalendosi delle modalità alternative previste dall'articolo 83/7 comma lettera H) del decreto legge numero 18 del 2020, in data 12/3/2021 il Giudice si è riservato di decidere;

RILEVA IN DIRITTO

Ai fini di una più agevole comprensione della vicenda in esame e degli aspetti giuridici coinvolti, si premette **in punto di fatto** che la società resistente è una struttura residenziale socio sanitaria che fornisce prestazioni ex articolo 26 legge 833 del 78 dirette al recupero funzionale sociale dei soggetti affetti da minorazioni fisiche; che sino al 20 settembre 2020 detta struttura ha applicato il contratto collettivo per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'AIOIP, ARIS e fondazione [REDACTED] del 23 novembre 2004 sottoscritto il 19 gennaio 2005 (confronta documento 3 fascicolo resistente); che in data 22 marzo 2012 l'AIOIP ha sottoscritto un contratto collettivo applicabile a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da residenze sanitarie assistenziali, tra cui la società resistente; che in data 17 aprile 2012 l'AIOIP Nazionale ha comunicato alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo AIOIP sanità privata la volontà di cessare l'applicazione di detto contratto con conseguente, contestuale disdetta (confronta documento 5 documento resistente); che con nota del 2 settembre del 2020 la resistente ha pertanto dato avvio all'applicazione del contratto collettivo del 2012 e dell'accordo integrativo dell'11/6/2012 (confronta documento 6 fascicolo resistente). Nella stessa nota parte resistente ha convocato le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo AIOIP precedentemente applicato, [REDACTED] sanità, quest'ultima firmataria anche dei contratti collettivi AIOIP sanità del 2005 e del 2020.

Sostengono le organizzazioni sindacali ricorrenti che il contratto disdettato dalla società resistente con nota del 2 settembre 2020 è in realtà richiamato nelle lettere di assunzione dei singoli lavoratori ed è stato continuativamente applicato dalla società resistente; che il previgente contratto risulta scaduto e non rinnovato dal 31 maggio 2015 e, inoltre, assicura un trattamento economico normativo deteriorato; che la comunicazione di disdetta del contratto collettivo e di sostituzione unilaterale del contratto stesso è avvenuta dopo la stipula del testo di rinnovo del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ricorrenti avvenuta in data 10 giugno 2020 (confronta documento 17 fascicolo ricorrente).

Sulla base di quanto sopra sostengono le organizzazioni sindacali ricorrenti che il previgente contratto collettivo AIOIP deve considerarsi rinnovato in data 10 giugno 2020 (confronta punto 32 pagina 7 del ricorso).

In punto di antisindacalità lamentano le organizzazioni sindacali ricorrenti che, così facendo, la società resistente ha leso la funzione primaria ed essenziale di rappresentanza collettiva riconosciuta al sindacato in tema di regolamentazione delle condizioni di lavoro con conseguente svilimento del diritto ad una libera contrattazione collettiva rappresentativa (confronta punto 45 del ricorso) .

Tutto ciò premesso, il fulcro della controversia va individuato nella legittimità o meno della disdetta operata in data 2 settembre 2020 e, in caso di ritenuta illegittimità, nell'accertamento della natura antisindacale o meno di tale condotta.

Ritiene opportuno il Giudicante sgombrare - in primo luogo - il campo dall'assunto di parte ricorrente secondo cui il previgente contratto era stato rinnovato e stipulato già il 10 giugno 2020. Ed infatti la lettura dell'atto, da effettuarsi alla luce dei principi di ermeneutica contrattuale di cui agli articoli 1362 seguenti e del codice civile, evidenzia senza ombra di dubbio che lo stesso non può in alcun modo qualificarsi come stipula di contratto posto che è ivi espressamente prevista la necessità di una successiva ratifica che sarebbe dovuta intervenire entro il 30 luglio 2020 (ratifica che, pacificamente, non è intervenuta; con tutto ciò che ne consegue in tema di validità, efficacia e vigenza del contratto stesso).

Ciò chiarito, è noto che il rapporto di lavoro subordinato non è disciplinato soltanto dagli accordi tra le parti, cioè tra il dipendente e il datore di lavoro: le regole fondamentali del rapporto sono infatti stabilite dalla legge e dai contratti collettivi applicati. Si tratta di accordi sottoscritti dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro, con cui si disciplinano gli aspetti giuridici ed economici del rapporto lavorativo non riservati alla legge.

Venendo, ora, al proprium della causa ritiene il Giudicante che due siano, essenzialmente, le tematiche che rilevano nel presente giudizio:

- A) Possibilità o meno, per il datore di lavoro, di liberamente scegliere il contratto collettivo cui intende dare applicazione;
- B) Vigenza temporale del contratto collettivo (nella duplice ipotesi in cui lo stesso preveda una data di scadenza e quella in cui lo stesso invece preveda una ultra vigenza, ad es. "sino a nuova sottoscrizione del contratto") ed efficacia di un contratto collettivo nei confronti di lavoratori non associati all'organizzazione sindacale firmataria, tematica peraltro connessa alla possibilità o meno che in un ambito aziendale si faccia applicazione di più contratti collettivi.

Con riferimento alla prima tematica non può che ribadirsi che l'azienda, in base al settore di appartenenza, può scegliere il contratto collettivo da applicare: se, però, non è applicato uno dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è necessario garantire comunque ai lavoratori pari diritti, rispetto a quelli previsti dagli accordi menzionati. In proposito si richiama Cassazione n. 21357/2019 la quale ha ribadito che la scelta del contratto collettivo è libera, ma che deve essere assicurato il rispetto dei trattamenti economici e normativi "minimi" a favore del lavoratore.

Con riferimento alla seconda tematica va in primo luogo precisato che il potere di disdire un contratto collettivo nazionale, e più in generale un contratto collettivo, spetta esclusivamente alle parti sociali stipulanti e non al datore di lavoro.

Ciò posto, si richiama - ancora una volta - Cass. n. 21357/2019 la quale ha dichiarato illegittimo il comportamento del datore di lavoro che arbitrariamente, senza il consenso delle rappresentanze sindacali, decide di cambiare il **CCNL** di categoria a fronte del recesso dalla propria associazione. Il caso riguardava il comportamento antisindacale tenuto da un'azienda, la quale, a

seguito dell'uscita da Confindustria, aveva cessato di applicare il contratto collettivo del settore gomma dichiarando di applicarne uno nuovo e diverso. Le parti sindacali coinvolte ritenevano il comportamento del datore di lavoro antisindacale in quanto le stesse non erano state interpellate sull'argomento. Sia i giudici di primo grado sia i giudici di secondo grado avevano affermato l'inesistenza nell'ordinamento di un obbligo del datore di lavoro di dover trattare con le organizzazioni sindacali i contratti collettivi in quanto la scelta del CCNL rientra nell'autonomia negoziale dell'azienda e avendo la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con associazioni diverse da quelle che avevano trattato e sottoscritto il precedente contratto (cfr., nello stesso senso Cass. n.1411/2013). La Corte, invece, nella citata sentenza ha chiarito che, nel contratto collettivo di lavoro, la possibilità di recesso spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che prevedono anche a disciplinare le conseguenze in caso di disdetta. Ma soprattutto, e per quel che qui interessa, la Corte ha chiarito al datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo applicato, anche in presenza di un congruo preavviso; che il datore di lavoro può recedere dal contratto e applicarne uno diverso solo a fronte della scadenza del contratto , secondo quanto previsto dall'art.2069 del codice civile; che comunque dopo il recesso (legittimo) è possibile stipulare un nuovo accordo, anche con sindacati diversi.

Nello stesso senso la giurisprudenza di merito : si richiama, per tutte, la sentenza del Tribunale di Roma del 15 novembre 2016 ove si afferma come l'onere assunto all'atto dell'assunzione di applicare un determinato contratto collettivo non vincola il datore di lavoro per tutta la durata del rapporto ma soltanto fino alla scadenza "triennale" di quel contratto o al suo valido recesso datoriale anche seguito della disdetta delle parti sociali.

In senso conforme anche la sentenza Trib. Roma 15.11.2017 ove – ancora una volta - si ribadisce che il datore di lavoro potrà cessare di applicare il contratto ed applicarne unilateralmente uno nuovo, solo nel momento in cui il contratto collettivo sia stato o disdetta dall'associazione datoriale di riferimento ovvero lo stesso sia giunto a scadenza naturale (normativa-economica).

In ogni caso al momento della scadenza del contratto collettivo è senz'altro possibile recedere dal contratto collettivo sin lì applicato ed applicare al rapporto di lavoro uno diverso.

L'orientamento è del tutto convincente sol che si pensi che i contratti collettivi sono espressione e manifestazione dell'autonomia normativa e negoziale dei privati, ed hanno forza di legge tra le parti stipulanti; che operano come tali esclusivamente entro l'ambito temporale di validità concordato tra le parti, senza che possa applicarsi un principio di ultrattività in quanto ciò configurerebbe un limite alla libertà ed all'autonomia sindacale sancita dall'art 39 della Costituzione, in virtù della quale il datore di lavoro è libero di applicare qualsiasi contratto collettivo, ed è libero di recedere da qualsiasi forma di adesione alla normativa collettiva (o per mandato di rappresentanza o per clausola di rimando) alla scadenza naturale od in sede di disdetta.

Dunque la vigenza del contratto collettivo crea un vero e proprio diritto individuale all'applicazione del suo contenuto in capo al **lavoratore**, **ma** alla scadenza dello stesso , fermi restando i diritti acquisiti, come il livello retributivo raggiunto, può farsi applicazione di un ccnl differente.

Le argomentazioni sin qui espresse e i richiami giurisprudenziali effettuati consentono di far chiarezza su un punto: il datore di lavoro può recedere dal contratto solo al momento della scadenza di quest'ultimo illegittima rimanendo, pertanto, la disdetta effettuata ante tempus.

Il problema nasce nei casi in cui, come nella fattispecie in esame, il contratto collettivo preveda una clausola di ultra vigenza.

Nel caso che ci interessa, ad esempio, l'articolo 4 del contratto collettivo previgente espressamente prevedeva quanto segue: *“ il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dal 1/1/2002 al 31/12/2005, per la parte economica al periodo dal 1/1/2002 al 31/12/2003omissisin ogni caso il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.”*

Si tratta ora di stabilire quale valenza attribuire alla clausola di ultra vigenza nella consapevolezza che se si dovesse ritenere, letteralmente, che l'associazione datoriale non può recedere sino al nuovo contratto ci si troverebbe di fronte non solo ad una normativa contrattuale astrattamente vigente sine die, con considerevole vincolo per ciascuna delle parti, in particolare del datore, ma – soprattutto - ci si troverebbe in presenza di una clausola che finisce per snaturare la stessa funzione della contrattazione collettiva la quale è, per sua natura, fisiologicamente preposta a diversamente regolare i rapporti di lavoro nel corso del tempo a seconda delle contingenze storico, sociali ed economiche del momento.

In proposito non può che condividersi l'orientamento della suprema corte al riguardo: posto che il contratto collettivo, per come è regolato nel nostro ordinamento, si configura come un normale contratto tra privati con conseguente applicazione delle norme che disciplinano l'attività negoziale privata, *“qualora un contratto collettivo venga stipulato senza l'indicazione di una scadenza la relativa mancanza non implica che gli effetti perdurino nel tempo senza limiti atteso che in sintonia col principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex articolo 1375 e in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione deve essere riconosciuta alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in difetto di previsione legale, non essendo ciò di ostacolo il disposto dell'articolo 1373 del codice civile che, regolando il recesso unilaterale nei contratti di durata quando tale facoltà è stata prevista dalle parti nulla dispone per il caso di mancata previsione pattizia al riguardo “* (confronta sentenza numero 18508 del 2005, numero 18548 del 2009, cassazione numero 24268 del 2013, 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).

In parole povere non può sostenersi, in base alle norme vigenti nonché in base a logica e ragionevolezza, la perpetuità del vincolo obbligatorio.

Non costituisce ostacolo all'interpretazione offerta la circostanza che, nel caso di specie, l'ultima proposizione dell'articolo 4 reciti che il contratto avrebbe conservato **“la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.”**: tale locuzione non può integrare un vero e proprio termine di efficacia vincolante per le parti sia perché il termine è già presente nel precedente comma 1 sia perché incompatibile, come già detto, con la natura e la funzione del contratto in genere e del contratto collettivo in particolare.

E allora, alla luce di tutte le considerazioni sin qui esposte, una volta che è venuta meno la vigenza del precedente contratto collettivo la disdetta dell'applicazione di un diverso contratto collettivo è legittima (confronta cassazione numero 19467 del 2007 e numero 21274 del 2010).

Dunque la disdetta operata dalla resistente sulla base delle indicazioni delle organizzazioni sindacali di categoria non solo non è illegittima, ma comporta che il nuovo contratto collettivo venga applicato a tutti i lavoratori poiché è l'unico contratto collettivo di lavoro attualmente vigente a livello nazionale.

A ciò si aggiunga che è principio assolutamente consolidato in giurisprudenza che la successione dei contratti collettivi nel tempo non è ispirata dal principio della immodificabilità in pejus del trattamento economico e normativo goduto poiché non esiste nel nostro ordinamento alcuna norma che attribuisca ai lavoratori il diritto al mantenimento del trattamento economico e normativo stabilito da un precedente CCNL.

Ciò in quanto il divieto di deroga in pejus posto dall'articolo 2077 del codice civile esplica la sua valenza unicamente nel contratto individuale di lavoro (confronta sul punto cassazione numero 13879 del 2007 nonché numero 13960 del 2014). Al contrario, *“nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti...”* (sic testualmente cassazione numero 3982 del 2014).

Resta da intendersi sulla nozione di “ diritto quesito” posto che la contrattazione collettiva non può incidere , in relazione alla regola della intangibilità dei diritti quesiti, in senso peggiorativo su posizioni già consolidati, su diritti già entrati nel patrimonio dei lavoratori, in assenza di uno specifico mandato o di una successiva ratifica da parte degli stessi, ma solo su diritti del singolo lavoratore non ancora acquisiti” (sic testualmente cassazione numero 14944 del 2014).

Dunque la nozione di diritto quesito va correttamente circoscritta ai soli diritti che sono già entrati definitivamente nella sfera patrimoniale del lavoratori in quanto corrispettivi di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita (confronta sul punto cassazione numero 13879 del 14/6/2007 e cassazione numero 3982 del 19/2/2014) rimanendo escluse le **mere aspettative** del lavoratore.

Se così è, non può ravvisarsi alcun diritto dei lavoratori a non vedersi applicati eventuali modifiche in pejus introdotte , ad esempio in materia di indennità di turno, di orario di lavoro, di ferie, di periodo di comporto, di progressione economica eccetera .

Va tuttavia sottolineato, e la circostanza non è di poco conto, che nel caso di specie con l'accordo dell'11/6/2012 è stata pattuita una clausola di salvaguardia la quale garantisce il mantenimento del livello retributivo precedente mediante l'introduzione di un super minimo riassorbibile.

Del resto va anche sottolineato come la nozione di “irriducibilità” della retribuzione sia nozione da intendersi in senso stretto e cioè estesa alle sole retribuzioni che compensano le qualità professionali e le mansioni essenziali svolte senza estendersi a quegli emolumenti, ad esempio di

natura variabile, che sono invece connessi a particolari modalità della prestazione lavorativa (confronta sul punto cassazione numero 4055 del 2008 e cassazione numero 19092 del 2017).

L'insieme delle considerazioni esposte porta alla consapevolezza che la società resistente ha operato in modo legittimo e che deve escludersi che si possa essere qui in presenza di una condotta antisindacale : ad ogni buon conto si richiamano le e-mail in atti (confronta fascicolo resistente) con cui la società ha comunque invitato le organizzazioni sindacali ad un confronto. (Confronta documento 7 fascicolo resistente nonché documento 8 fascicolo resistente).

Da ultimo va anche sottolineato come non sussista nel nostro ordinamento un obbligo, a carico del datore, di 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" (confronta cassazione numero 21537 del 2019, citata).

Il giudicante è consapevole che effettivamente il recesso da parte del datore di lavoro potrebbe integrare anche gli estremi di una condotta antisindacale, legittimamente perseguibile ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori , ma tale antisindacabilità può ravvisarsi solo in quei casi in cui l'azione – illegittima - ha l'effetto concreto di impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale ovvero il diritto di sciopero. In tali casi, la giurisprudenza è tenuta a valutare le modalità con le quali, in concreto, venga posto in essere il recesso e i comportamenti successivi della parte recedente, al fine di individuarne l'eventuale carattere antisindacale.

Quasi certamente la scelta del datore di lavoro di recedere dal contratto collettivo nazionale **prima della scadenza** e di applicare alla propria impresa un altro contratto collettivo nazionale di una diversa categoria, meno favorevole e firmato da associazioni sindacali scarsamente rappresentative e non appartenenti alle confederazioni di cui facevano parte i sindacati firmatari della precedente intesa, può configurare condotta antisindacale in quanto ha come effetto quello di impedire, in maniera arbitraria e tramite un atto illegittimo, ai sindacati firmatari del CCNL receduto di misurarsi nel conflitto per la stipulazione di un nuovo accordo collettivo.

Non può dirsi altrettanto nel caso di legittimo recesso alla scadenza del contratto non potendosi riconoscere in capo alle Organizzazioni Sindacali un diritto di veto ovvero un diritto all'ottenimento di un determinato risultato per il tramite dell'azione giudiziale ex art. 28 St. lav. disatteso in sede negoziale. (Trib. Venezia 30/7/2018 n. 4606).

Ancora, può ravvisarsi antisindacalità ogni qualvolta la capacità di confronto, di rappresentatività e di espressione degli interessi dei lavoratori (elementi imprescindibili dell'attività del sindacato) vengono impediti e/o sviliti . (Trib. Milano 17/9/2009, decr.,); ogni qualvolta la violazione di un accordo contrattuale aziendale **vigente** finisca col porre nel nulla il contenuto dell'accordo sindacale medesimo, vanificando così l'opera dell'organizzazione sindacale e svuotando di contenuto i poteri rappresentativi della stessa (Trib. Milano 4/8/2010,); ogniqualvolta il datore di lavoro, nella scelta delle organizzazioni con cui trattare, operi in modo aprioristico, arbitrario, discrezionale , con immotivate esclusioni e/o senza alcuna disponibilità al dialogo. (Trib. Busto Arsizio 25/10/2019, n. 359,) ovvero adotti un contegno oggettivamente discriminatorio nei confronti della organizzazione sindacale esclusa. (Trib. Roma 23/8/2019, n. 82784,); ogniqualvolta il datore

di lavoro ometta di riscontrare le richieste di informazione e collaborazione presentate dai sindacati (Trib. Busto Arsizio 4/6/2019, n. 197).

In conclusione, come chiarisce Cass. 10.6.2013 n. 14511, “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” .

Anche in tale pronuncia viene 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., nello stesso senso 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).

Spese di lite liquidate secondo soccombenza.

PQM

Rigetta il ricorso .

Condanna le parti ricorrenti al pagamento delle spese di giudizio liquidate in complessivi euro 3290,00, di cui euro 3100,00 per onorari.

Si comunichi.

Roma, 19.4.2021

IL GIUDICE