

N. R.G. 70/2020



**TRIBUNALE DI ASTI**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il giudice del Lavoro, dott.ssa Elisabetta Antoci, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

pronunciata ex art. 429 c.p.c. all'udienza del 04/06/2021

nella causa iscritta al n. r.g.l. **70/2020** promossa da:

il patrocinio dell'avv. DE  
MARCHIS CARLO, dell'avv. BIDETTI MARIA MATILDE e dell'avv. PADOVANI  
MASSIMO

*ricorrente*

contro

MARCELLA

con il patrocinio dell'avv. ROSSI

*resistente*

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 21.1.2020 la ha chiesto accertarsi  
la antisindacalità della condotta posta in essere da e consistita  
specificamente:

- nell'aver unilateralmente disapplicato il CCNL Turismo, Distribuzione, Servizi sottoscritto dalla e richiamato nelle lettere di assunzione, per sostituirlo con il CCNL sottoscritto dalla Cisl con l'Ampit e Cidec;
- nell'aver attuato misure organizzative, quali trasferimenti e licenziamenti collettivi nonché conciliazioni collettive, in assenza del flusso informativo e di consultazione sindacale previsto dall'art. 3, comma 9°, del CCNL TDS;

- nell'aver posto in essere condotte discriminatorie, per aver attuato trasferimenti collettivi nei confronti dei lavoratori della sede di Roma al fine di indurre i predetti lavoratori ad accettare, con conciliazioni collettive, la sostituzione del CCNL con condizioni peggiorative.

Si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso. Ha dedotto, in particolare, la società che:

- la scelta aziendale di applicare, a far data dal 1.3.2019, ad una parte dei dipendenti (gli addetti del magazzino) il CCNL Fisal, in luogo del CCNL TDS precedentemente applicato, era giustificato nell'ambito del più ampio processo di riorganizzazione dei magazzini, che prevedeva il potenziamento del magazzino di Cinisello Balsamo a dispetto di quello di Roma e la omogeneizzazione e armonizzazione dei contratti di lavoro degli addetti al magazzino, con differenziazione del settore logistica rispetto al settore commercio;
- la modifica del CCNL applicato ai rapporti di lavoro non aveva creato ripercussioni negative sulle retribuzioni dei lavoratori, i quali avevano mantenuto i medesimi livelli retributivi goduti in precedenza;
- i lavoratori destinatari dei trasferimenti verso la sede di Cinisello Balsamo avevano liberamente sottoscritto verbali di transazione con l'assistenza dei legali di fiducia;
- non sussistevano i presupposti dimensionali per l'applicazione alla resistente degli obblighi informativi previsti dall'art. 3 comma 9°, del CCNL TDS;
- la società resistente non era mai stata iscritta a Confcommercio, associazione datoriale firmataria del CCNL TDS e detto contratto era scaduto al momento della decisione datoriale di sostituirlo con il CCNL Fisal, sicchè, detta modifica doveva ritenersi legittima, ben potendo la società esercitare il recesso da un contratto collettivo scaduto.

Fallito il tentativo di conciliazione la causa è stata discussa previo deposito di note conclusive.

\* \* \* \* \*

Il ricorso, nei limiti di seguito indicati, è fondato.

È pacifico tra le parti che la società resistente ha applicato ai proprio dipendenti, prima del marzo 2019, il CCNL Turismo, Distribuzione, Servizi, espressamente richiamato nei contratti di assunzione con i propri dipendenti.

L'applicazione di detto contratto collettivo è stata, inoltre, espressamente ribadita dalla resistente nell'accordo del 7 febbraio 2018 siglato davanti al Ministero del Lavoro, accordo che prevedeva l'accesso alla Cigs e lo svolgimento di incontri di verifica per monitorare l'evolversi della situazione di crisi aziendale (doc. 8 quinquies fascicolo ricorrente).

Con comunicazione del 14.2.2019 [redacted] comunicato alla o.s. ricorrente e alle altre associazioni di categoria firmatarie del CCNL TDS il *"Passaggio al CCNL Cisl Servizi"* con comunicazione del seguente tenore *"La [redacted] comunica che a partire dal 1 marzo 2019 per il settore logistica e magazzini adotterà il CCNL dei dipendenti di Aziende e cooperative esercenti attività del settore servizi. Pertanto a partire da tale data, non verrà più applicato ai dipendenti l'attuale CCNL del Commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi"* (doc 10 fascicolo ricorrente).

Detta decisione, assunta dalla società resistente in via unilaterale, senza preventiva comunicazione di incontro o consultazione con le o.s., è stata giustificata in giudizio, da un lato, con la mancata iscrizione di [redacted] a Confcommercio, associazione datoriale firmataria del CCNL TDS e, dall'altro lato, con la già compiuta scadenza di tale contratto collettivo al momento della scelta datoriale di sostituirlo con il CCNL Fisol.

Tuttavia tali argomentazioni non appaiono fondate, in primo luogo, poiché la società resistente - a prescindere dalla propria iscrizione alla Confcommercio - si è pacificamente obbligata all'applicazione del CCNL TDS e, in secondo luogo, poiché alla data della decisione datoriale di sostituzione del CCNL quest'ultimo doveva ritenersi ancora valido ed efficace.

Sul punto va infatti ricordato il consolidato orientamento della Suprema Corte, recentemente ribadito con la sentenza n. 21537 del 2019, secondo cui *"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 c.c., 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"* (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), con la precisazione 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.).*

Invero, secondo la giurisprudenza di legittimità, la facoltà di recesso da un contratto collettivo va riconosciuta al datore di lavoro ove il contratto sia 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; in ogni caso, anche in tale ipotesi, il principio enunciato 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 (in questi termini si esprime la sentenza n. 21537 del 2019, richiamando sul punto i precedenti 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).

Tuttavia, ove un termine di scadenza sia previsto nel contratto collettivo, detto termine deve ritenersi vincolante e 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, sicchè deve ritenersi illegittima la disdetta unilaterale del contratto applicato da parte del datore prima della sua scadenza e deve escludersi la possibilità del recesso dal contratto ante tempus, con conseguente impossibilità di applicazione di nuovo diverso CCNL (così Cass. n. 21537 del 2019).

Quanto poi alla valutazione dei termini di validità ed efficacia del contratto collettivo scaduto, la recente pronuncia della Corte di Cassazione. n. 3672 del 2021 dopo aver richiamato l'insegnamento espresso dalle Sezioni Unite con la sentenza 11325 del 2005 - secondo cui i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti e la disposizione dell'art. 2074 c.c., sulla perdurante

efficacia del contratto collettivo scaduto fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo, non si applica ai contratti collettivi post-corporativi – ha tuttavia precisato che la cessazione dell'efficacia del contratto collettivo discende dalla scadenza del termine; detta "scadenza", tuttavia, va individuata alla luce delle complessive pattuizioni delle parti, tenuto conto anche della eventuale previsione di clausole di ultrattività. Infatti, ove nel contratto si preveda la perdurante efficacia del contratto "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL", essa va intesa nel senso che parti originariamente stipulanti abbiano inteso vincolarsi al contenuto del contratto sottoscritto fino alla nuova negoziazione e sottoscrizione, prevedendo espressamente un *termine* finale di efficacia.

Ne discende che in tale ipotesi non trova applicazione il principio della libertà del recesso unilaterale, prevista soltanto per le ipotesi di mancata indicazione di un termine di scadenza del contratto collettivo di diritto comune.

Applicando i suesposti principi al caso di specie, deve rilevarsi che il CCNL TDS del 30.3.2015 prevedeva effettivamente una clausola di ultrattività, essendo previsto all'art. 259, secondo comma, che *"Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A. R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale."*

Il comma primo del medesimo articolo, quanto alla durata del contratto prevedeva che *"Le parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 31 Marzo 2015, concordano che il presente contratto decorre dal 01/04/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2019"* (cfr. doc. 18 fascicolo ricorrente).

In proposito, sebbene – come rilevato dalla resistente – il termine finale del 31.12.2019 sia stato introdotto, in luogo della precedente scadenza fissata al 31.7.2018 (doc. 10 fascicolo resistente), a seguito dell'accordo siglato dalle parti in data 13.5.2019 (cfr. nota in calce all'art. 259 (cfr. doc. 18 fascicolo ricorrente), non può comunque negarsi la perdurante efficacia del CCNL anche nel febbraio 2019 (momento in cui la resistente ha comunicato la disapplicazione del CCNL TDS) proprio in ragione della clausola di ultrattività già prevista dal secondo comma dell'art. 259 e della mancata stipula a quella data del nuovo contratto.

Il recesso unilaterale comunicato dalla società resistente in data 14.2.2019 durante la vigenza del contratto collettivo cui aveva deciso di aderire deve pertanto ritenersi illegittimo.

L'illegittimità del recesso risulta inoltre dalle modalità con cui detto recesso è stato effettuato.

Il recesso è infatti avvenuto mediante mera comunicazione, inviata alle o.s., della decisione già assunta unilateralmente dalla società, in assenza di preventiva informazione e consultazione con riferimento alla modifica del CCNL applicato e alle più ampie scelte di riorganizzazione aziendale.

È invero pacifico e documentalmente provato che nel dicembre 2018

abbia provveduto a licenziare 3 addetti al magazzino di Roma e a gennaio 2019 abbia comunicato il trasferimento a Cinisello Balsamo per i restanti 4 addetti, così di fatto accentrando sulla sede di Cinisello tutte le attività di logistica, dapprima suddivise tra i due magazzini (docc. 19. 20 fascicolo ricorrente e 3 fascicolo resistente).

Dopo aver disposto altresì il mutamento di CCNL applicato, la resistente ha infine raggiunto con i 4 lavoratori addetti al magazzino di Roma degli accordi transattivi in sede sindacale (presso la sede CISAL) che prevedevano l'accettazione da parte dei lavoratori dell'applicazione del CCNL Cisl a fronte della revoca del trasferimento.

Ebbene, anche tali provvedimenti sono stati assunti dalla resistente senza alcuna informazione e consultazione con le oo.ss., in spregio di quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. 25/2007 e dall'art. 3, comma nono, del CCNL TDS.

Il d. lgs. 25/2007, applicabile alle imprese, tra le quali l'odierna resistente, che impiegano almeno 50 lavoratori, prevede all'art. 4 che: *"1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori"*; il richiamato art. 1 richiamato prevede, al comma 2, che *"Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi"*.

Al comma 3 dell'art. 4 si prevede poi specificamente che *“l'informazione e la consultazione riguardano:*

*a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;*

*b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;*

*c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1.”*

In attuazione di quanto sopra il CCNL TDS (doc. 7 sexies fascicolo ricorrente) prevede all'art. 3, comma 9°, che *“Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle organizzazioni sindacali e/o RSA/RSU informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal d. lgs. n. 25/2007 riguardanti: a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro”.*

Richiamato quanto sopra enunciato in merito alla perdurante vigenza del CCNL e alla vincolatività dello stesso per la società resistente al momento della decisione in ordine al mutamento di CCNL e dell'adozione dei provvedimenti di licenziamento e trasferimento, va affermato, contrariamente a quanto sostenuto dalla resistente, che l'obbligo informativo ai sensi della previsione del CCNL gravava su \_\_\_\_\_ alla luce del chiaro dettato del nono comma dell'art. 3: detto comma infatti si applica alle imprese con un numero di dipendenti pari almeno a 50 (e non a 300, come invece previsto, ad altri fini, dal comma primo del medesimo articolo) e la resistente, come dalla stessa riconosciuto in giudizio, occupava all'epoca dei fatti 108 dipendenti.

A tale obbligo la resistente non ha pacificamente adempiuto, avendo la stessa deciso unilateralmente la sostituzione del CCNL applicato agli addetti al magazzino e avendo poi intrapreso trattative con i singoli lavoratori, senza alcun coinvolgimento della o.s. ricorrente, firmataria del CCNL illegittimamente disapplicato.

Non vi è dubbio che le condotte sopra enunciate siano lesive dell'immagine e delle prerogative della o.s. ricorrente, sicchè ne va dichiarata la natura antisindacale con ordine di rimozione degli effetti, nella specie consistenti nell'ordine di prosecuzione nell'applicazione del CCNL TDS sino al subentrare di valide disdette/recessi ovvero sino al subentrare di un valido accordo novativo nonché nell'ordine di assicurare l'informazione e consultazione prevista dal CCNL TDS e dal d.lgs. 25/2007. Va altresì ordinata l'affissione della sentenza nella bacheca aziendale, e non anche sui quotidiani nazionali, in ragione dell'ambito aziendale di lesività delle condotte accertate.

Non si ravvisa invece la violazione degli artt. 4 e 24 della l. 223/1991 non ravvisandosi nel caso di specie una ipotesi di licenziamento collettivo rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina ivi prevista.

Neppure si ravvisano profili di discriminazione in senso proprio nelle condotte denunciate dalla ricorrente, non essendo neppure stato enunciato che essa abbia ricevuto un trattamento deteriore rispetto ad altre organizzazioni che si trovavano nelle medesime condizioni della ricorrente.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura di cui al dispositivo alla luce dei parametri di cui al D.M. 55/14 e in considerazione della concentrazione del giudizio e della mancanza di istruttoria, al di fuori di quella documentale.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda, istanza, eccezione o deduzione respinte:

- accerta l'antisindacalità della condotta tenuta dalla convenuta e consistente nella unilaterale disapplicazione del CCNL Turismo, Distribuzione, Servizi sottoscritto dalla convenuta e ordina alla convenuta di proseguire nell'applicazione del CCNL TDS nonché di assicurare l'informazione e consultazione prevista dal CCNL TDS e dal d.lgs. 25/2007 e di affiggere il presente provvedimento in luogo accessibile a tutti per 20 giorni;
- condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente le spese di lite, liquidate in € 3.500,00, oltre rimborso forfettario spese generali nella misura del 15%, Iva e Cpa alle rispettive aliquote di legge.

IL GIUDICE

*dott.ssa Elisabetta Antoci*