

TRIBUNALE DI NOLA
SEZIONE LAVORO

198/12 (2012)
N 3043/12 R.G.

Il Giudice

sul ricorso di cui al n. rg 3043/2012 promosso da:

**ASSOCIAZIONE SINDACALE FIOM- Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici-
Federazione Provinciale di Napoli**, in persona del segretario provinciale e legale rappresentante,
sig. Andrea Amendola, assistita dagli avv.ti Piergiovanni Alleva, Franco Focareta, Elena Poli,
Raffaele Ferrara;

contro

FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA, con sede in Torino, in persona del procuratore speciale
dott. Franco Valpreda, assistita dagli avv.ti Francesco Amendolito, Germano Dondi, Giacinto
Favalli, Diego Dirutigliano, Raffaele De Luca Tamajo, Antonio Di Stasio;

letti gli atti ed i documenti di causa;
udita la discussione delle parti
sciogliendo la riserva di cui all'udienza dell'11.7.2012
ha emesso il seguente

DECRETO

L'organizzazione sindacale ricorrente lamenta l'illegittimità e l'antisindacalità della condotta della convenuta che ha opposto rifiuto di trattene e corrispondere quindi al sindacato la parte di retribuzione ceduta dai lavoratori aderenti alla FIOM-CGIL a titolo di quota associativa; premettendo che le cessioni parziali del credito retributivo in favore della FIOM-CGL erano state comunicate alla società convenuta, parte ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1260 e ss. c.c. ritenendo antisindacale la condotta in quanto "idonea a comprimere sia il diritto dei lavoratori a raccogliere contributi per le loro organizzazioni sindacali sui luoghi di lavoro (art. 26 Statuto Lav.) che la possibilità della scrivente O.S. di percepire con regolarità la fonte primaria di sostentamento per lo svolgimento della sua attività"

chiedeva pertanto accertare e dichiarare l'antisindacalità, ai sensi dell'art. 28 St. Lav., del comportamento tenuto dalla convenuta come sopra descritto e di conseguenza adottare ogni provvedimento necessario e utile per rimuoverne gli effetti, in particolare ordinando alla società convenuta di adempiere ai propri obblighi retributivi nei confronti dei dipendenti iscritti alla FIOM, dando seguito a far data dal 1.6.2012, alle cessioni di credito dagli stessi comunicate in favore della stessa O.S. ed effettuando quindi i relativi pagamenti mensili, ordinando alla convenuta di comunicare l'avvenuta emissione dell'ordine di cui sopra ai dipendenti iscritti alla FIOM tramite la distribuzione a ciascuno di essi, unitamente ai prospetti paga, della parte espositiva dell'emanando decreto, nonché a tutti i dipendenti tramite l'affissione della parte dispositiva dell'emanando decreto nelle bacheche aziendali per un periodo non inferiore a trenta giorni con vittoria di spese diritti e onorari di causa.

La società convenuta, costituendosi, ha eccepito:

la carenza di interesse ad agire del sindacato per non essere in corso alcun rapporto retributivo con i lavoratori cedenti credito in quanto i dipendenti dello stabilimento in questione sono interessati dal provvedimento di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività;

che l'organizzazione sindacale ricorrente non ha sottoscritto il CCSL del 29.12.2010, nella versione definitiva del 13.12.2011, e pertanto non può esservi alcun obbligo contrattuale di operare le trattenute ed effettuare i versamenti delle quote sindacali in favore della parte ricorrente;

l'obbligo non può avere fonte negli artt. 1260 e ss. c.c. , inutilizzabile perché vietato dall'art. 1 del D.P.R. 180/1950 al di fuori dei limiti previsti dalla normativa;

la cessione del credito retributivo per il versamento delle quote sindacali, comportando obblighi e oneri a carico del datore di lavoro, contrasta con il dettato della volontà popolare che, con il referendum abrogativo del 1995, ha espunto i commi 2 e 6 dell'art. 26 St. lav. che imponevano al datore di lavoro l'obbligo di aderire all'accordo intervenuto tra lavoratore delegante ed associazione sindacale delegataria, rilevando altresì che impiegando a tale scopo l'istituto l'art. 1260 c.c. diventerebbe incostituzionale per violazione degli artt. 75 commi 1 e 2, 39 e 41 Cost.;

la cessione del credito è incompatibile con la revocabilità dell'atto volontario di adesione al sindacato, revocabilità che deve essere sempre assicurata in ossequio al principio della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.;

il debitore ceduto ha diritto al rimborso delle spese sostenute per dar corso alla contabilizzazione ed al versamento della quota di credito ceduta con la modalità del bonifico bancario imposta dal cedente e dal cessionario.

Il ricorso deve essere accolto.

In primo luogo va disattesa l'eccezione sollevata dalla società di carenza di interesse ad agire da parte del sindacato in quanto sarebbero insussistenti i crediti retributivi verso la FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA dei lavoratori cedenti credito dal momento che i dipendenti dello stabilimento in questione sono interessati dal provvedimento di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività.

E' attuale infatti l'interesse del sindacato ad agire per la repressione della condotta qualificata come antisindacale anche laddove il rapporto di lavoro fosse interessato dalla vicenda della cassa integrazione guadagni straordinaria che non interrompe il rapporto lavorativo, a cui accede sia in astratto che in concreto la richiesta di tutela sindacale oggetto del ricorso, ma determina da un lato sospensione della prestazione lavorativa e dall'altro l'erogazione di un'indennità, anticipata dal datore di lavoro, a carico dell'INPS in sostituzione della retribuzione.

Va inoltre disattesa l'eccezione della convenuta per la quale sarebbe insussistente l'oggetto stesso della cessione del credito dal momento che i lavoratori cedenti credito sarebbero interessati dalla cassa integrazione guadagni straordinaria dal gennaio 2012.

L'eccezione così come formulata va disattesa.

Con riferimento all'onere probatorio, si osserva che lo stesso è una regola che trova il proprio fondamento nel principio giuridico tradizionale secondo cui *onus probandi incumbit ei qui dicit*, che si sostanzia essenzialmente nel porre a carico della parte che allega un fatto a sé favorevole, il dovere di dimostrarne l'esistenza.

In altre parole, secondo la lettera della legge (art. 2697, 1° comma, c.c.), "*chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento*". Allo stesso modo, "*chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda*" (art. 2697, 2° comma, c.c.).

La regola dell'onere della prova può essere intesa sia in senso soggettivo, sia in senso oggettivo. Nel primo caso questo principio s'intende come l'onere di provare i fatti che costituiscono il fondamento delle pretese, per fornire al giudice tutti gli elementi necessari e sufficienti affinché egli arrivenga ad una decisione corretta e consapevole. L'onere della prova in senso oggettivo consente invece, al giudice, di emettere in ogni caso la decisione in merito all'accoglimento o al rigetto della domanda, quando, nonostante l'attività probatoria, egli non sia riuscito a raggiungere la verità dei fatti.

All'attore si richiede di provare i fatti che stanno alla base della propria domanda, mentre al convenuto spetta dimostrare la non veridicità di questi fatti, ovvero la loro inidoneità a costituire

valido fondamento della domanda dell'attore o ancora provare l'esistenza di altri fatti capaci di modificare o estinguere il diritto dell'attore.

Nell'ipotesi di specie parte convenuta eccepisce genericamente che i lavoratori dello stabilimento G.B. Vico sono interessati dal provvedimento di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività, omettendo di indicare il relativo provvedimento, le modalità di svolgimento concordate, la rotazione eventualmente prevista, l'indicazione specifica dei lavoratori interessati, eventualmente a rotazione, nei singoli periodi.

Si osserva che la CIGS si presenta quale un complesso istituto giuridico che consente la sospensione della prestazione lavorativa del personale interessato che, entro un certo massimale di legge, mantiene il diritto ad una indennità pari a circa l'80% della retribuzione.

Si tratta di una ipotesi di integrazione salariale che non interrompe il rapporto di lavoro ma determina da una parte la sospensione della prestazione lavorativa e dall'altra determina la corresponsione di una indennità, come tale qualificabile perché dovuta dall'INPS, in sostituzione della retribuzione, il cui pagamento viene anticipato dal datore di lavoro.

A seguito della CIGS sorgono il rapporto previdenziale e le relative posizioni soggettive, consistenti nel diritto del lavoratore alla prestazione costituita dall'integrazione salariale e nel diritto del datore di lavoro ad ottenere dall'istituto previdenziale (mediante un sistema di conguagli con i contributi da esso dovuti) il rimborso delle somme da esso, in quanto mandatario ex lege, versate ai suoi dipendenti per conto dell'istituto non più a titolo di retribuzione ma di integrazione salariale (Cass. n. 12867/1998 nonché Cass., S.U., n. 8376/2006).

Tra l'altro il datore di lavoro, dopo avere provveduto unilateralmente alla sospensione dei lavoratori, rimane obbligato, nelle more del procedimento amministrativo, a corrispondere ai lavoratori sospesi la retribuzione, che assume retroattivamente la natura di anticipazione del trattamento previdenziale al cospetto del provvedimento di ammissione (Cass. n. 6111/1998).

Per altro verso la Suprema Corte ha osservato che l'Inps assume il ruolo di legittimato passivo nell'eventuale giudizio promosso dal lavoratore per il mancato pagamento della prestazione previdenziale.

Il provvedimento di ammissione alla cassa integrazione guadagni obbliga infatti il datore di lavoro, con effetto fin dal momento della disposta sospensione del lavoro, anche nei confronti dell'Inps, del quale egli agisce come delegato ex lege, a provvedere alle anticipazioni salariali in favore dei lavoratori. L'inadempimento di quest'obbligo comporta pertanto una responsabilità del datore di lavoro, per violazione di detto mandato, nei confronti dell'Inps che, a sua volta, è responsabile nei confronti dei lavoratori, direttamente, per l'esecuzione della prestazione previdenziale.

Nell'ipotesi di specie parte resistente ha eccepito che i dipendenti dello stabilimento in questione sono interessati dal provvedimento di cassa integrazione guadagni per cessazione di attività non indicando se la cessazione dell'attività riguardi l'intera azienda, un settore di attività della stessa o uno o più stabilimenti o parte di essi, non indicando il provvedimento autorizzativo, le modalità della stessa, in particolar modo le eventuali modalità di rotazione.

La genericità dei fatti posti a fondamento dell'eccezione, in mancanza di idonea documentazione dalla quale potesse emergere che i lavoratori interessati al provvedimento in questione e cedenti credito fossero proprio quelli in cassa integrazione, al momento della cessione dei crediti, determina una non contestazione specifica dei fatti (nella specie sussistenza dei crediti retributivi al momento della sottoscrizione delle cessioni del credito) posti dall'attore a fondamento della pretesa.

Nemmeno può operare, in carenza di allegazioni specifiche, il principio della non contestazione da parte dell'attore dei fatti posti dal convenuto a fondamento dell'eccezione solo genericamente sollevata.

Non è nemmeno astrattamente valutabile, in mancanza di allegazioni specifiche e prove documentali sul punto, che ciascun lavoratore, eventualmente cedente credito di natura retributiva, fosse stato invece, al momento del rilascio della delega/cessione, titolare, non di un credito retributivo, ma unicamente di un credito di natura diversa.



Sulla base di tali argomentazioni possono, pertanto, ritenersi non contestate le circostanze relative alla sussistenza di crediti retributivi dei lavoratori interessati al presente procedimento al momento della sottoscrizione delle deleghe/cessioni oggetto del giudizio, sulla base dell'allegazione contenuta in ricorso per la quale "tutti i lavoratori di cui alle allegate deleghe sindacali, prestano la propria attività presso gli stabilimenti di Pomigliano d'Arco" solo genericamente contestate, valorizzate anche dalla circostanza, documentalmente provata, che la società convenuta giustificava stragiudizialmente il proprio rifiuto all'adempimento non facendo alcuna menzione al provvedimento di cassa integrazione che avrebbe reso insussistenti i crediti retributivi oggetto di cessione.

La società stessa infatti, nella lettera del 30.5.2012, versata in atti, riconosceva la sussistenza dei crediti retributivi in capo ai dipendenti iscritti FIOM ("non riteniamo sussista l'obbligo di trattene le quote sindacali sulle retribuzioni dei vostri iscritti"), ritenendosi non obbligata all'adempimento in ragione della ricostruzione della fattispecie come delegazione di pagamento, nonché sulla base del disposto della legge n. 311/2004 e n. 80/2005 modificative del D.P.R. N. 180 del 1950, sulla base della gravosità degli oneri per l'adempimento, nonché della mancata sottoscrizione da parte del sindacato ricorrente del contratto collettivo di primo livello nella stesura definitiva del 13.12.2011.

Si osserva che prima dell'intervento legislativo del 2009, erano codificati, in tema probatorio, tre principi generali, il principio della disponibilità della prova ex art. 115 c.p.c., il principio della valutazione della prova secondo il prudente apprezzamento del giudice ex art. 116 c.p.c. ed, infine, il principio dell'onere della prova, di cui all'art. 2967 c.c. Accanto ad essi, la giurisprudenza aveva elaborato altro principio, ovvero quello della non contestazione, secondo cui, nei processi relativi a diritti disponibili, i fatti non contestati non necessitano di prova. Detto principio comportava, in capo alle parti processuali, un onere di attivazione al fine di contestare i fatti posti a fondamento della domanda giudiziale.

La non contestazione assumeva la veste di comportamento processuale rilevante ai fini della determinazione dell'oggetto del giudizio, atteso che il giudice doveva decidere *iuxta alligata et probata*, sulla scorta delle circostanze di fatto dedotte a fondamento della domanda o dell'eccezione e delle prove offerte dalle parti stesse (cfr. Cass. Civ. sez. II, n° 1165/1983 e Cass. Civ., sez. II, n° 12980/2002).

Secondo la giurisprudenza maggioritaria, in favore della operatività del principio di non contestazione nell'ambito probatorio, (supportata da due sentenze della Cassazione a Sezioni Unite del 2002, la n° 761/2002 e la n° 11353/2002, e da una serie di successive pronunce nello stesso senso, tra cui la Cass. civ. Sez. V, 24-01-2007, n. 1540), la parte doveva tempestivamente prendere una posizione sui fatti dedotti dall'avversa difesa. Nello stesso senso, si erano espresse altre due sentenze della Cassazione Civile, la n° 5191/08 e la n° 5356/2009, le quali avevano ribadito che il convenuto ha un onere specifico, legislativamente imposto dall'art. 167 c.p.c., per il rito di ordinario, e dall'art. 416 c.p.c., per il rito del lavoro, che è quello di prendere una precisa posizione, nell'atto di costituzione, sui fatti costitutivi del diritto preteso dalla controparte, la cui non contestazione rende gli stessi non controversi cioè pacifici e, di conseguenza, provati. Alla luce delle suddette argomentazioni giurisprudenziali, risulta evidente come il principio di non contestazione avesse già da tempo preso piede nel nostro ordinamento, come espressione di un'interpretazione sistematica tra diversi dettati normativi.

E tanto, fino alla legge di riforma n°69 del 18 giugno 2009, che ha di fatto codificato il principio di non contestazione nell'art. 115 c.p.c.: ".....il giudice deve porre a fondamento della decisione.....i fatti non specificatamente contestati dalla parte costituita". Dalla lettura del nuovo dettato normativo, applicabile al presente giudizio, instaurato successivamente all'entrata in vigore della legge, si deduce che il principio dell'equiparazione tra mancata contestazione e prova è limitato ai casi in cui le parti siano costituite in giudizio, coinvolgendo, però, tutte le parti del giudizio (attore e convenuto).

Le specifiche contestazioni dei fatti devono essere formulate sia rispetto ai fatti principali, che rispetto ai fatti secondari, atteso che l'art. 115 c.p.c. fa riferimento a "i fatti", senza una precisa distinzione tra essi.

La nuova normativa si applica a tutte le controversie sorte dopo il 4 luglio 2009 sebbene lo stesso possa anche essere qualificato come una "mera ricognizione di un precetto già sancito in via interpretativa sulla base del dato normativo pregresso" come sostenuto in alcune recenti sentenze di merito.

Quanto alle ulteriori eccezioni della convenuta, la fattispecie posta al vaglio di questo Tribunale è stata ricostruita in termini giuridici dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite con la pronuncia n. 28269/2005 con motivazione che si ritiene di condividere.

In particolare la Corte di Cassazione ha composto il contrasto allora sorto nell'ambito della Sezione Lavoro della Cassazione stessa.

Numerose aziende ritenevano infatti che non esistesse un obbligo, in capo al datore di lavoro, di effettuare il versamento delle quote sindacali, per il tramite dell'istituto della cessione, su richiesta del lavoratore, a favore di organizzazioni sindacali non firmatarie del CCNL che regola le modalità di riscossione dei contributi sindacali.

Nella sentenza n. 28269/2005, invece, le Sezioni Unite della Cassazione si sono pronunciate nel senso dell'utilizzabilità dell'istituto della cessione del credito, in materia di contributi sindacali, come già affermato nelle sentenze della Sezione Lavoro n. 3917 e n. 14032 del 2004.

Secondo i Giudici delle Sezioni Unite, per effetto dell'abrogazione referendaria dell'art. 26, commi secondo e terzo della legge n. 300 del 1970, la materia dei contributi sindacali è rimessa interamente all'autonomia privata, sia individuale che collettiva, cosicché resta ammissibile, senza limitazioni, il ricorso a tutti i possibili strumenti negoziali che consentono di realizzare lo scopo di versare ai sindacati la quota associativa mediante ritenuta sulla retribuzione. Conseguentemente, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che il rifiuto ingiustificato del datore di lavoro di eseguire i pagamenti a favore dei sindacati non firmatari, cessionari delle quote retributive, configuri "un inadempimento che, oltre a rilevare sotto il profilo civilistico, costituisce anche condotta antisindacale, in quanto oggettivamente idonea a limitare l'esercizio dell'attività e dell'iniziativa sindacale" (nel senso di ritenere antisindacale il rifiuto dell'azienda di effettuare le trattenute sindacali – laddove i lavoratori abbiano rilasciato autorizzazione al datore di lavoro di trattenere sulle retribuzioni i contributi sindacali e di versarli ad associazioni sindacali non firmatarie di contratti collettivi applicati in azienda - v. anche: Cass. n. 9470/91; Cass. n. 1312/2000 e n. 3813/2001).

E non vi è dubbio che la cessione, che non richiede il consenso del debitore ceduto ai sensi dell'art. 1260 c.c., possa riguardare anche crediti futuri (Cass. n. 4040/90; n. 3099/95; n. 3917/2004 ecc).

Qualora il datore di lavoro affermi che la cessione comporti in concreto, a suo carico, un nuovo onere aggiuntivo insostenibile in rapporto alla sua organizzazione aziendale e perciò inammissibile ex art. 1374 e 1375 cod. civ., deve provarne l'esistenza. L'eccessiva gravosità della prestazione, in ogni caso, non incide sulla validità e l'efficacia del contratto di cessione del credito, ma può giustificare l'inadempimento del debitore ceduto, finché il creditore non collabori a modificare le modalità della prestazione in modo da realizzare un equo contemperamento degli interessi (v. Cass. n. 13250/2006).

Tale orientamento si è successivamente consolidato: *"Il referendum del 1995, abrogativo del comma 2 dell'art. 26 stat. lav., e il susseguente d.P.R. n. 313/95, non hanno determinato un divieto di riscossione di quote associative sindacali a mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro, essendo soltanto venuto meno il relativo obbligo. Pertanto, ben possono i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata ed attraverso lo strumento della cessione del credito in favore del sindacato - cessione che non necessita, in via generale, del consenso del debitore - richiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato*



stesso; qualora il datore di lavoro affermi che la cessione comporti in concreto, a suo carico, un nuovo onere aggiuntivo insostenibile in rapporto alla sua organizzazione aziendale e perciò inammissibile ex art. 1374 e 1375 c.c., deve provarne l'esistenza. L'eccessiva gravosità della prestazione, in ogni caso, non incide sulla validità e l'efficacia del contratto di cessione del credito, ma può giustificare l'inadempimento del debitore ceduto, finché il creditore non collabori a modificare le modalità della prestazione in modo da realizzare un equo contemperamento degli interessi. Il rifiuto del datore di lavoro di effettuare tali versamenti, qualora sia ingiustificato, configura un inadempimento che, oltre a rilevare sul piano civilistico, costituisce anche condotta antisindacale, in quanto pregiudica sia i diritti individuali dei lavoratori di scegliere liberamente il sindacato al quale aderire, sia il diritto del sindacato stesso di acquisire dagli aderenti i mezzi di finanziamento necessari allo svolgimento della propria attività" (Cass. 20 marzo 2009, n. 6905).

Secondo le Sezioni Unite della Cassazione, l'effetto del rifiuto è quello di privare i sindacati che non hanno stipulato i contratti collettivi, della possibilità di percepire con regolarità la fonte primaria di sostentamento per lo svolgimento della loro attività, cosicché sarebbero posti in una situazione di debolezza, non solo nei confronti del datore di lavoro, ma anche delle altre organizzazioni sindacali con cui sono in concorrenza.

Tuttavia, secondo parte resistente, la stessa sentenza n. 28269/2005 delle Sezioni Unite affermerebbe il principio dell'utilizzabilità della cessione di quote della retribuzione per finanziare le organizzazioni sindacali solo con riferimento al regime normativo vigente fino al 31 dicembre 2004, ossia prima della modifica legislativa che ha esteso ai datori di lavoro privati l'applicazione del D.P.R. n. 180/1950 (contenente il divieto generale di sequestrabilità, pignorabilità e cedibilità di stipendi, salari, pensioni ed altri emolumenti).

Nel contesto normativo precedente a tale modifica, ritiene la convenuta, vige, per l'impiego privato, il principio generale della libera cedibilità dei crediti di cui all'art. 1260 del cod. civ. (vedi Cass. 1.04.2003, n. 4930) e, pertanto, non si dubitava dell'ammissibilità della cessione dei crediti retributivi dei lavoratori del settore privato, non trovando per essi applicazione l'art. 1 del D.P.R. n. 180/1950 (che, appunto, prevede il divieto generale di sequestrabilità, pignorabilità e cedibilità di stipendi, salari, pensioni ed altri emolumenti).

La difesa richiama un noto orientamento dottrinale che può essere sintetizzato come segue.

Ad avviso della resistente la legge n. 311/2004 (art. 1, comma 137) e il successivo intervento di riforma della legge n. 80/2005 (art. 13-bis), hanno modificato, tra l'altro, l'art. 1 del D.P.R. n. 180/1950, aggiungendo il riferimento anche alle aziende private. Di conseguenza i compensi erogati dai datori di lavoro privati sarebbero ora da considerarsi "incredibili al di fuori dei casi consentiti dal medesimo testo normativo".

Dunque, in base alle osservazioni delle Sezioni Unite della Cassazione, a seguito dell'entrata in vigore, per i dipendenti privati, della disciplina limitativa della cessione della retribuzione di cui al D.P.R. n. 180/1950, come modificato dalla legge n. 311/2004, l'istituto della cessione della retribuzione del lavoratore non potrebbe essere più utilizzato per il pagamento delle quote sindacali a favore di associazioni sindacali non firmatarie del contratto collettivo, perché non rientrerebbe tra i "casi consentiti dal medesimo testo normativo".

Pertanto, stante il carattere inderogabile della disciplina del D.P.R. n. 180, l'istituto della cessione della retribuzione non potrebbe più essere liberamente utilizzato per qualsiasi pagamento da destinare ad un terzo, ma esclusivamente per le finalità che il legislatore ha ritenuto meritevoli di tutela, ovvero estinguere prestiti contratti con gli istituti finanziari espressamente autorizzati dalla legge.

La natura inderogabile della disciplina del D.P.R. n. 180 troverebbe fondamento nell'interpretazione sistematica delle disposizioni dello stesso testo unico ed, in particolare, nel disposto degli articoli 1, 5, 52 e 55.

Infatti, l'art. 1 del D.P.R. n. 180, nello stabilire, tra l'altro, il divieto di cedibilità dei crediti di lavoro anche per i dipendenti privati, fa salve le eccezioni previste negli articoli seguenti e in altre disposizioni di legge.

Nell'ambito di tali eccezioni, il successivo art. 5 disciplina espressamente la facoltà degli impiegati e salariati di contrarre prestiti da estinguersi mediante cessione della retribuzione nei limiti del quinto, mentre l'art. 52 specifica alcune condizioni che legittimano il ricorso alla cessione della retribuzione da parte di specifiche categorie di lavoratori (a tempo indeterminato, a tempo determinato, collaboratori di cui all'art. 409 c.p.c).

Infine, l'art. 55 prevede l'applicazione di alcune disposizioni del titolo II, relative a specifici requisiti di validità della cessione, facendo riferimento espressamente a "tutte le operazioni di prestiti verso cessione di quote di stipendio o salario contemplate nel presente titolo".

Dal combinato disposto delle disposizioni citate risulterebbe che il legislatore ha inteso garantire una tutela ampia dei crediti di lavoro, legittimandone la cessione qualora questa rispetti, non solo i limiti quantitativi e gli altri requisiti previsti dalle disposizioni del Testo unico, ma anche la causa/finalità a cui deve essere preordinata la cessione stessa, ovvero l'estinzione dei prestiti nei confronti di intermediari finanziari autorizzati.

Al di fuori di questa eccezione, pertanto, opererebbe il divieto generale di cedibilità, di cui all'art. 1 del D.P.R. n. 180, divenuto applicabile, quindi, anche nel caso di pagamento di quote di retribuzione destinate al finanziamento di organizzazioni sindacali.

La tesi della non utilizzabilità dell'istituto della cessione della retribuzione al fine del versamento dei contributi sindacali sarebbe anzi coerente con le clausole dei contratti collettivi in materia, che sono formulate in modo tale da configurare lo schema giuridico della delegazione di pagamento a favore dei sindacati firmatari. Pertanto, tali clausole sarebbero pienamente legittime ed efficaci. Ed infatti, l'istituto della delegazione di pagamento, pur disciplinata dal D.P.R. n. 180 per i dipendenti pubblici, non è stato oggetto di specifica estensione per i dipendenti privati e, pertanto, è assoggettato alle disposizioni del codice civile.

La normativa civilistica, in particolare, non prevede limiti all'utilizzabilità dell'istituto della delegazione e richiede, in ogni caso, soltanto il consenso/accettazione della delega da parte del datore di lavoro.

Il carattere inderogabile della normativa comporterebbe l'effetto della nullità di tutte le fattispecie di cessioni che risultino non conformi alle disposizioni del D.P.R. n. 180, ma siano tuttora in corso, anche se sono state poste in essere prima dell'estensione ai dipendenti privati del D.P.R. n.180.

Tale opinione, secondo la quale il citato art. 52 consentirebbe al massimo la regolamentazione delle modalità della cessione legata alla contrazione di un prestito, non è però condivisibile.

Come è stato più volte evidenziato dalla giurisprudenza di merito: "l'art. 52 introduce in realtà una ipotesi aggiuntiva e distinta di eccezione alla regola generale della incedibilità degli stipendi; mentre infatti nell'art. 51, così come negli artt. 53, 15 e 6 è presente il chiaro riferimento alla cessione dello stipendio al fine di estinguere prestiti contratti, il riferimento a tale finalità è del tutto assente nel successivo articolo 52 che non richiama l'espressione "contrarre prestiti" ma si limita a prevedere le modalità ed i limiti di cessione dello stipendio.

Da ciò sembra ragionevolmente potersi affermare che il legislatore, al fine di contrastare il fenomeno dell'usura, mentre ha inteso limitare la possibilità di cedere gli stipendi per estinguere prestiti di denaro contratti, solo con gli istituti bancari ammessi di cui all'art. 15, ha voluto altresì consentire la possibilità di cedere gli stipendi per ipotesi diverse dalla necessità di estinguere prestiti di denaro, come ad esempio per effettuare il pagamento rateale di beni di consumo, alle diverse condizioni di cui all'art. 52.

D'altro canto un'ipotesi interpretativa opposta a quella qui sostenuta, non offrirebbe alcuna plausibile giustificazione e significato alla esistenza dell'art 52 che verrebbe assorbito nel



precedente articolo 51, stante l'identità dei destinatari delle due norme, ricavabile dall'incipit dell'art 52, che fa riferimento, appunto, a "Gli impiegati e salariati delle amministrazioni indicate nel precedente articolo, assunti in servizio a tempo indeterminato a norma della legge sul contratto d'impiego privato od in base a contratti collettivi di lavoro..".

In conclusione deve ritenersi che l'art. 52 è destinato a regolare le cessioni di credito, ancora lecite ed ammissibili, anche dopo la novella del 2005, non finalizzate ad estinguere debiti conseguenti al prestito di denaro" (Trib di Roma 5/5/2009).

Quindi ben può applicarsi al caso in esame l'art.52, che consente la cessione di quote di stipendio o di salario non superiore ad un quinto e per un periodo non superiore a dieci anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Né, in assenza di alcuna specificazione nella norma in questione, può essere consentito limitare tale cessione di quote di retribuzione ai casi in cui sia presente la finalità di restituzione di un prestito contratto con banche o intermediari finanziari, atteso che tale ipotesi, semmai, è compiutamente articolata e disciplinata al precedente art.51, il quale espressamente menziona le condizioni e le finalità della cessione autorizzata ("contrarre prestiti"), nel combinato disposto con gli articoli precedenti 5 e 6 (Trib. di Velletri 4/12/2007).

Pertanto la novella non ha introdotto un divieto generalizzato di effettuare cessioni di crediti retributivi ma ha solo limitato la facoltà di cessione della retribuzione finalizzata alla estinzione di prestiti non contratti con istituti bancari istituzionali lasciando integra la facoltà di cessione di quota dello stipendio per la estinzione di debiti diversi dal prestito di denaro come si evince dal testo dell'art. 52 nel quale non vi è alcun riferimento al prestito monetario diversamente da quanto previsto dagli artt. 5, 15 e 53 della stessa legge (cfr. Trib. di Venezia 6 maggio 2009).

"Non avrebbe senso prevedere nell'art. 52 una quota di cessione della retribuzione e dei limiti temporali laddove la quota ed i limiti temporali per la cessione finalizzata a contrarre prestiti sono già previsti negli artt. 6 e 5 richiamati dall'art. 52 (l'art. 52 mediante il richiamo dell'art. 6)"(Trib. di Roma decreto ex art. 28 del 15.11.2007)

Del resto proprio la rubrica del titolo III della legge, sotto il quale rientra l'art. 52 ("della cessione degli stipendi e salari dei dipendenti dello Stato non garantiti dal fondo, degli impiegati e dei salariati non dipendenti dello stato e dei dipendenti di soggetti privati"), è stata modificata dal comma 137 dell'art. 1 della legge n. 311/2004 (di cui è nota la finalità di allargare il campo della protezione contro l'usura anche al dipendente del settore privato, visto che il DPR n. 180/50 riguardava fino ad allora soltanto il settore del pubblico impiego), introducendo l'espressione "dei dipendenti di soggetti privati".

Proprio questo riferimento, fin dalla rubrica del titolo, ai dipendenti privati sembra evidenziare l'intento del legislatore di equiparare il regime della cessione dello stipendio tra il settore pubblico e quello privato e infatti il comma 137 inserisce all'art. 1 del DPR 180/50 anche il riferimento ai lavoratori alle dipendenze delle aziende private come destinatari delle restrizioni - e delle relative eccezioni - dettate dallo stesso testo unico (in tal senso v. Trib. di Firenze 23/5/2008).

"Deve, quindi, concludersi che l'art.52, nell'ambito di un'interpretazione sistematica sostenibile, e nei limiti di cui alla norma generale dell'art. 1, ha inteso inserire una facoltà di cessione di quota di retribuzione alle sole condizioni in questa stessa norma previste, dovendosi intendere il riferimento al precedente art.51, limitato alla sola individuazione dei soggetti interessati, anche al fine di poter assegnare alle due disposizioni ambiti applicativi non sovrapponibili.... Ne deriva che, anche nel testo vigente ed applicabile ai lavoratori del settore privato, l'art.52 del DPR n.180\1950, consente che il cedente (lavoratore), in luogo di corrispondere al suo creditore (associazione sindacale) la prestazione dovuta (quota sindacale), gli ceda in pagamento parte del credito (futuro) che egli ha nei confronti del debitore ceduto (datore di lavoro).Del resto la sentenza n. 28269/2005, aveva fatto riferimento alle riforme intervenute in corso di giudizio, come tali non applicabili alla fattispecie sottoposta al suo esame, contemporaneamente ritenendo che il nuovo assetto normativo non avrebbe escluso l'utilizzabilità della cessione. Come autorevolmente

sostenuto dalla citata pronuncia delle Sezioni Unite, "la causa del contratto di cessione si determina mediante il collegamento con il negozio al quale è funzionalmente preordinata, assumendo, quindi, nel caso, una funzione di assolvimento degli obblighi nascenti dal rapporto di durata originato dall'adesione associativa. Di conseguenza, se viene meno il rapporto sottostante, ciò provoca la caducazione della funzione del negozio di cessione, determinandone l'inefficacia. In lavoratore, la cessione ha funzione di pagamento della quota sindacale e il pagamento è dovuto dal lavoratore soltanto finché ed in quanto aderisce al sindacato, in forza di un contratto dal quale il recesso ad nutum è garantito dai principi inderogabili di tutela della libertà sindacale del singolo lavoratore. I pagamenti eventualmente eseguiti dal datore di lavoro successivamente alla "revoca della delega" (che non è revoca della cessione, come tale inconcepibile, ma cessazione della sua causa per sopravvenuta inesistenza nel collegamento con il negozio di base) sono effettuati a soggetto diverso dal creditore ed avranno effetto liberatorio soltanto se il debitore non ha avuto conoscenza della cd. "revoca" (art. 1189 cod. civ.).)"(così la citata Trib. di Velletri 4/12/2007).

La ricostruzione normativa della fattispecie effettuata dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite risulta costituzionalmente conforme al dettato di cui agli artt. 75, 39 e 41 Cost.

Le Sezioni Unite hanno infatti chiarito: "l'abrogazione referendaria dell'art. 26 Stat. Lav., comma 2 e 3, non ha certo determinato un "vuoto" nella regolamentazione della materia, ma - come precisato dalla Corte costituzionale in relazione all'intento dei promotori (sent. n. 13 del 1995), ha "restituito" all'autonomia contrattuale la materia già disciplinata dalla legge in termini di prestazione imposta al datore di lavoro, cosicché resta ammissibile, senza limitazioni, il ricorso a tutti i possibili strumenti negoziali che consentono di realizzare lo scopo di versare ai sindacati la quota associativa mediante ritenuta sulla retribuzione? altrimenti, si attribuirebbero all'istituto del referendum non i soli effetti abrogativi che gli sono propri, ma anche effetti propositivi. Ed è in effetti questa, nella sostanza, la tesi della società ricorrente: l'esito referendario avrebbe introdotto nell'ordinamento una regola nuova, in base alla quale, lo scopo del versamento diretto al sindacato delle quote associative potrebbe essere realizzato esclusivamente mediante istituti che richiedano il consenso del datore di lavoro. La tesi, come già posto in evidenza, è in contrasto con l'essenza esclusivamente abrogativa dell'istituto e con il risultato perseguito con l'indizione del referendum, da individuare esclusivamente nell'eliminazione dell'obbligo ex lege a carico del datore di lavoro" nonché "come si ammetta comunemente che, in caso di cessione del credito, l'obbligazione del debitore possa subire alcune modifiche (tra queste quella, non certo marginale, del luogo di adempimento). Ma il limite della non esigibilità di una modificazione eccessivamente gravosa, da identificare in concreto con l'applicazione del precetto di buona fede e correttezza (art. 1175 cod. civ.), non riguarda la validità e l'efficacia del contratto di cessione del credito, ma soltanto il piano dell'adempimento, del pagamento. Ne segue che l'eccessiva gravosità può giustificare l'inadempimento, fino a quando il creditore non collabori a modificarne in modo adeguato le modalità, onde realizzare un giusto temperamento degli interessi. Ovviamente a norma dell'art. 1218 c.c. è il debitore che deve provare la giustificatezza dell'adempimento".

Si osserva infatti che è antisindacale il comportamento dei datori di lavoro che omettano di dar corso alle suddette cessioni del credito, non escludendo l'antisindacalità della condotta datoriale la circostanza secondo cui la cessione del credito non costituisce la sola forma possibile di riscossione dei contributi sindacali.

Privare infatti un sindacato della possibilità di raccogliere i fondi attraverso una delle modalità possibili di raccolta, tra le più agevoli per ciascun lavoratore e tra le più certe per il sindacato, significa in concreto comprimere o limitare la libertà e l'attività sindacale, libertà e attività sindacale invece pienamente riconosciuta dalla società stessa in favore degli altri dipendenti e dei sindacati sottoscrittori del contratto collettivo, rispetto ai quali viene regolarmente effettuata la trattenuta sindacale mensile, come dichiarato dallo stesso delegato della società in sede di libero interrogatorio.

Non si tratta infatti di una condotta diretta a non agevolare l'attività di un sindacato quanto di una condotta che in concreto determina lesione dell'attività e dei diritti sindacali riconosciuti e tutelati a prescindere dalla sottoscrizione dei contratti collettivi.

Quella che in astratto e prima facie può apparire come una mancata agevolazione all'attività di un sindacato, come pure sostenuto da alcuni Tribunali, diventa in concreto lesiva del diritto del singolo lavoratore ad avvalersi della modalità più agevole per versare la propria quota sindacale nonché lesiva dell'attività del sindacato che si vede privato della modalità più certa di raccolta dei propri fondi.

Infatti la Suprema Corte ritiene suscettibile di repressione ex art. 28 St. Lav. tale rifiuto quando produce l'effetto di *“privare i sindacati che non hanno stipulato i contratti collettivi della possibilità di percepire con regolarità la fonte primaria di sostentamento per lo svolgimento della loro attività e posti in un situazione di debolezza non solo nei confronti del datore di lavoro ma anche delle altre organizzazioni sindacali con cui sono in concorrenza”*.

Deve concludersi che la società convenuta aveva l'obbligo di versare al sindacato ricorrente le quote associative dei lavoratori richiedenti mediante trattenuta sulla retribuzione e certamente non sussisteva alcuna impossibilità di adempiere ed in realtà nemmeno un qualche rilevante onere aggiuntivo, eventualmente insostenibile in rapporto alla organizzazione aziendale.

La società resistente da una parte eccepisce rilevanti oneri aggiuntivi particolarmente gravosi al fine dell'adempimento delle cessioni e dall'altra chiede, in caso di accoglimento del ricorso, di essere tenuta indenne dei costi da sopportare al suddetto fine.

La stessa indica come attività di cui farsi carico per adempiere ciascuna cessione: *“aprire la pratica individuale di cessione del credito, registrarla su sistema informatico, verificarne mensilmente l'attualità, procedere alla contabilizzazione della quota ceduta per 13 mensilità annue su listino/paga e alle relative operazioni di compilazione della distinta di versamento... tali attività si compendiano, nello specifico, per ciascuna cessione di credito, nei seguenti atti a cui deve provvedere personale della società FIAT Services, cui tutte le società del Gruppo Fiat e del Gruppo Fiat Industrial, si affidano per la gestione del c.d. pay roll”*.

Segue l'elencazione di una serie di attività di carattere essenzialmente amministrativo e informatico. Lamenta inoltre di dover, per ogni cessione, sostenere il costo di un bonifico bancario mensile quantificando in euro 3,00 per ciascun bonifico il costo da sostenere oltre un importo di euro *“4,00 e 5,00”* per ciascuna cessione individuato quale costo medio mensile di una risorsa impiegatizia.

Le eccezioni sollevate vanno entrambe disattese.

Manca una concreta e specifica allegazione in ordine alle modalità con cui le attività amministrative e contabili, dettagliatamente indicate, incidano in termini di gravosità degli oneri, sull'organizzazione aziendale già comunque predisposta e creata ad hoc per la gestione dei pagamenti.

Le attività da compiersi, anche ove fossero state in concreto provate, non avrebbero potuto qualificarsi come determinanti rilevanti oneri aggiuntivi tali da poter eventualmente giustificare anche un inadempimento, in mancanza di specifica e puntuale allegazione in ordine al collegamento causale tra tali specifiche attività e ulteriori e più gravosi oneri da sopportare in un'organizzazione aziendale, come dalla stessa parte resistente indicato, appositamente predisposta per la gestione del c.d. pay-roll.

La gravosità dell'onere, che potrebbe giustificare, valutata l'entità, da una parte l'inadempimento e dall'altra un rimborso delle spese da sostenersi, avrebbe dovuto essere provata documentalmente, fornendo prova specifica di quanto in concreto costa alla società, e a tale società, il bonifico bancario da effettuarsi, mensilmente, o eventualmente trimestralmente come richiesto dalla parte ricorrente, in favore degli altri sindacati firmatari del CCNL rispetto ai quali la società procede regolarmente ad effettuare i bonifici che hanno ad oggetto le trattenute sindacali.

Né si comprende come venga quantificato in euro 4,00 o 5,00 mensili, qualificato come costo medio mensile di una risorsa impiegatizia, l'ulteriore onere economico da cui la società chiede di

essere tenuta indenne non essendovi specifica allegazione tra ordinaria attività degli impiegati amministrativi addetti ai pagamenti ed attività, eventualmente straordinaria, da svolgersi in concreto.

La sussistenza di oneri aggiuntivi può essere valutata solo in concreto, come sancito dalla Suprema Corte, con riferimento alla specifica incidenza degli stessi sull'organizzazione aziendale, nonché con riferimento a concreti e documentalmente provati costi da sostenere per i bonifici da effettuare in favore del sindacato.

Per le esposte ragioni il ricorso merita accoglimento e va dichiarata l'antisindacalità della condotta della FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA, per non aver operato la trattenuta sulla retribuzione dell'ammontare dovuto dagli iscritti FIOM dello stabilimento di Pomigliano d'Arco a titolo di quota sindacale, così come richiesto dagli stessi a mezzo di comunicazione di cessione parziale del credito, ordinando la cessazione di tale condotta e condannando la società a operare la trattenuta in favore del sindacato nei termini richiesti.

Appare opportuno per la peculiarità della controversia, ordinare alla società resistente, in accoglimento dell'istanza formulata dall'organizzazione sindacale, di procedere entro cinque giorni dalla comunicazione di cancelleria, all'affissione del dispositivo del presente decreto sulla bacheca aziendale per un periodo di trenta giorni, risultando invece a tal fine irrilevante la comunicazione specifica ad ogni singolo dipendente iscritto alla FIOM richiesta da parte ricorrente.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

P.Q.M.

Dichiara l'antisindacalità della condotta della FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA, consistita nella violazione dell'obbligo di dar corso alle cessioni del credito mediante trattenuta di quota sindacale sulle retribuzioni dei lavoratori che hanno manifestato tale volontà;

Ordina alla FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA, ai sensi dell'art. 28 St. Lav., di procedere al pagamento, in favore del sindacato FIOM-FEDERAZIONE PROVINCIALE DI NAPOLI, a far data dall' 1.6.2012, delle quote di retribuzione cedute dai lavoratori dipendenti iscritti a tale sindacato;

Ordina alla società resistente di procedere, entro cinque giorni dalla comunicazione di cancelleria, all'affissione del dispositivo del presente decreto sulla bacheca aziendale per un periodo di trenta giorni;

Condanna la società resistente al pagamento delle spese processuali che si liquidano in euro 2500.00 oltre IVA E CPA come per legge.

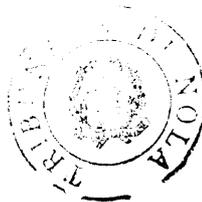
Si comunichi.

Nola 30.7.2012

Depositato in Cancelleria

il 30/7/2012

IL CANCELLIERE



Il Giudice del lavoro
Dott.ssa Simona D'Auria

Simona D'Auria