



TRIBUNALE DI MELFI

Il Giudice del lavoro, sciogliendo la riserva dell'udienza del 04.10.2012, letti gli atti ed i verbali di causa, ha emesso, la seguente

ORDINANZA

nelle controversie, ex art. 28 L. 300/1970, iscritte nel Ruolo generale delle controversie in materia di lavoro, previdenza ed assistenza obbligatorie per l'anno 2012 sotto i numeri d'ordine 199, 207, 208, riunite nel presente procedimento, vertenti tra "F.I.O.M. – Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici" – federazione di Potenza, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, da un lato, e "S.A.T.A. Società Autoveicoli Tecnologie Avanzate" s.p.a. a socio unico, in persona del suo procuratore speciale, "SISTEMI SOSPENSIONI" s.p.a., in persona del suo procuratore speciale, "PLASTIC COMPONENTS & MODULES AUTOMOTIVE" s.p.a., in persona del suo procuratore speciale, dall'altro.

* * *

Con i ricorsi depositati in data 05 e 06 aprile 2012 la federazione provinciale di Potenza della "F.I.O.M." conveniva in giudizio le società resistenti, formulando le seguenti conclusioni:

«a) *Accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta*» delle società resistenti «*consistente*:

- 1) *nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso*» le unità produttive delle società resistenti;
- 2) «*nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 27 e 30 St. Lav. e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio dell'attività sindacale presso*» le società convenute «*della O.S. ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori*»;
- 3) «*nell'aver con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della O.S. ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti*» delle società convenute «*ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM che si vedono privati dalla possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro*».

b) «*Ordinare la cessazione della condotta e comunque, anche ai fini della rimozione degli effetti della stessa*»:

1) *intimare alla società qui convenuta [“S.A.T.A. – Società Autoveicoli Tecnologie Avanzate” s.p.a., n.d.r.] (...) di nominare la RSA Fiom (...), di riconoscere la piena legittimità ed efficacia della nomina della RSA Fiom nelle persone di cui alle comunicazioni del 16.01.2012 e del 28.02.2012 (...), di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti derivanti dalla legge e dal contratto e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti»;*

«intimare alla società qui convenuta [“SISTEMI SOSPENSIONI” s.p.a., n.d.r.] (...) di nominare la RSA Fiom (...), di riconoscere la piena legittimità ed efficacia della nomina della RSA Fiom nelle persone di cui alle comunicazioni del 10.01.2012 (...), di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti derivanti dalla legge e dal contratto e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti»;

«intimare alla società qui convenuta [“PLASTIC COMPONENTS AND MODULES AUTOMOTIVE ” s.p.a., n.d.r.] (...) di nominare la RSA Fiom (...), di riconoscere la piena legittimità ed efficacia della nomina della RSA Fiom nelle persone di cui alle comunicazioni del 10.01.2012 (...), di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti derivanti dalla legge e dal contratto e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti»;

2) *«ordinare» alle società convenute «di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni, nonché di pubblicarne copia integrale a proprie spese sui quotidiani La Repubblica, il Corriere della Sera, il Sole 24 Ore, il Manifesto, il Resto del Carlino e l'Unità, in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli, entro gg. 15 dalla pubblicazione del provvedimento», a spese delle società convenute.*

3) *«Condannare» le società convenute «alla refusione delle spese di lite oltre spese generali ai sensi dell'art. 14 TP, oltre IVA e CPA».*

Le società resistenti si costituivano in giudizio chiedendo di *«dichiarare inammissibile o comunque respingere il ricorso e le domande tutte con esso proposte, con vittoria di spese competenze ed onorari (...)»* di causa.

Al fine di decidere sulla domanda proposta, si ritiene rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 lett. b) della legge n. 300 del 1970, per le ragioni di seguito esposte.

* * *

1. Al fine di un compiuto esame della presente controversia ed a quello di far emergere la rilevanza della questione di legittimità costituzionale per la decisione dei ricorsi in esame, appare opportuno esporre sinteticamente gli elementi di fatto che l'hanno originata e che assumono rilievo.

In data 20.01.2008 veniva sottoscritto in Roma il Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti (che, all'art. 2 della sezione III, prevedeva di avere vigore dal 01.01.2008 al 31.12.2011), di cui erano firmatari, tra gli altri, "Federmeccanica - Confindustria" e "FIOM - CGIL".

In data 15.10.2009 veniva sottoscritto in Roma il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti (che, all'art. 2 della sezione III, prevede di avere vigore dal 01.01.2010 al 31.12.2012), firmato da "Federmeccanica" e "Assistal" (con l'assistenza della Confindustria), FIM (con l'assistenza della CISL), UILM (con l'assistenza della UIL).

Con nota in data 22.09.2010, Federmeccanica comunicava alla segreteria nazionale di FIOM la disdetta del CCNL 20.01.2008 e la propria volontà di recedere dallo stesso contratto collettivo, dal momento in cui sarebbe divenuta operativa l'ultrattività *ivi* disciplinata, ferme restando la legittimità e la validità dell'Accordo del 15.10.2009 che aveva rinnovato il CCNL 20.01.2008.

In data 28.06.2011, Confindustria, CGIL, CISL e UIL stipulavano un Accordo interconfederale in cui si prevede, tra l'altro, che «3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge»; che «4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti»; che «5. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. (...)».

In data 30.09.2011 "FIAT" s.p.a. e "FIAT Industrial" confermavano a "Confindustria" la volontà, già preannunciata nella lettera del 30.06.2011, di uscire da Confindustria con effetto dal 01.01.2012 (cfr. doc. 7 della produzione di parte resistente).

In data 30.09.2011 "FIAT" s.p.a., facendo seguito alla lettera del 30.06.2011, confermava a "Confindustria – Basilicata" la revoca dell'iscrizione da tale associazione e chiedeva la cancellazione dall'anagrafica delle società "Plastic Components & Modules Automotive" s.p.a., "S.A.T.A." s.p.a. "Sistemi comandi meccanici" s.p.a., "Sistemi sospensioni" s.p.a., "Sirio" s.c.p.a.. In data 13.12.2011, in Torino, "FIAT" s.p.a. e "FIAT Industrial", da un lato, e "FIM-CISL", "UILM-UIL", "FISMIC", "UGL Metalmeccanici" e "Associazione Quadri e Capi FIAT", dall'altro, sottoscrivevano, nella sua stesura definitiva, il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL) di primo livello del 29.12.2010.

In data 13.12.2011 "S.A.T.A." s.p.a., da un lato, e le articolazioni territoriali delle sopra indicate associazioni sindacali nazionali convenivano che, dal 01.01.2012:

- a tutti i lavoratori della società SATA si sarebbe applicato il suddetto CCSL, in quanto del tutto idoneo a sostituire il contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica;
- la SATA, non aderendo al sistema confindustriale, non avrebbe applicato la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso;
- l'unica contrattazione collettiva che avrebbe trovato applicazione nella società SATA sarebbe stata quella di cui al CCSL di primo livello e dei conseguenti specifici accordi aziendali, con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale;
- la Società avrebbe inviato ai lavoratori una comunicazione circa l'applicazione dal 01.01.2012 del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello, con l'indicazione dell'inquadramento professionale e della retribuzione.

In data 10.01.2012 FIOM comunicava a "Plastic Components & Modules Automotive" s.p.a. ed a "Sistemi Sospensioni" s.p.a. la nomina, rispettivamente, di n. 3 e n. 2 lavoratori, indicati quali dirigenti della rappresentanza sindacale aziendale della FIOM-CGIL presso le relative unità produttive.

In data 12.01.2012 "Plastic Components & Modules Automotive" s.p.a. e "Sistemi Sospensioni" s.p.a., a mezzo di nota a firma degli avvocati Dirutigliano e Ropolo, comunicava di non poter considerare efficaci le nomine suddette, in mancanza delle condizioni previste dall'art. 19 L. 300/1970, non avendo la FIOM sottoscritto il CCSL di primo livello del 29.12.2010 nella sua stesura definitiva del 13.12.2011.

In data 16.01.2012 FIOM comunicava a SATA la nomina di 15 lavoratori indicati quali dirigenti della rappresentanza sindacale aziendale della FIOM-CGIL presso la relativa unità produttiva.

In data 18.01.2012 SATA, a mezzo di nota a firma dell'avv. Francesco Amendolito, comunicava di non poter considerare efficaci le nomine suddette, in mancanza delle condizioni previste dall'art. 19 L. 300/1970, non avendo la FIOM sottoscritto il CCSL di primo livello del 29.12.2010 nella sua stesura definitiva del 13.12.2011.

In data 21.02.2012 FIOM chiedeva a "Plastic Components & Modules Automotive" s.p.a. ed a "Sistemi Sospensioni" s.p.a. la concessione di un permesso sindacale retribuito per il giorno 23.02.2012 in favore dei lavoratori nominati dirigenti delle suddette rappresentanze sindacali aziendali, in qualità di componenti del direttivo della FIOM-CGIL della provincia di Potenza.

Con nota in data 22.02.2012, a firma degli avvocati Dirutigliano e Ropolo, "Plastic Components & Modules Automotive" s.p.a. e "Sistemi Sospensioni" s.p.a. negavano i permessi richiesti, rilevando che l'art. 30 L. 300/1970 riconosce il diritto a permessi retribuiti ai componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali delle sole associazioni di cui all'art. 19 L. 300/1970.

In data 16.02.2012 FIOM chiedeva a SATA la concessione di un permesso sindacale retribuito per il giorno 21.02.2012 in favore dei suddetti 15 lavoratori (nominati dirigenti della suddetta rappresentanza sindacale aziendale), in qualità di componenti del direttivo della FIOM-CGIL della provincia di Potenza.

Con nota in data 17.02.2012, a firma degli avvocati Francesco Amendolito e Maria Di Biase, SATA negava i permessi richiesti, affermando che non sussistevano i presupposti previsti dall'art. 30 L. 300/1970 per il riconoscimento del diritto a permessi retribuiti in favore dei componenti degli organi direttivi provinciali delle associazioni sindacali, non avendo la FIOM sottoscritto il CCSL di primo livello del 29.12.2010 nella sua stesura definitiva del 13.12.2011.

In data 28.02.2012 FIOM comunicava a SATA di voler integrare la nomina della RSA effettuata precedentemente, nominando quali ulteriori dirigenti della suddetta rappresentanza sindacale aziendale altri due lavoratori, per un totale complessivo di n. 17 lavoratori.

2. La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, lett. b), dello Statuto dei lavoratori è rilevante in quanto, se tale norma fosse dichiarata costituzionalmente illegittima, il mancato riconoscimento dell'efficacia delle delibere di nomina dei dirigenti della R.S.A. FIOM - CGIL e, più in generale, il rifiuto di riconoscere ai lavoratori iscritti alla FIOM il diritto di costituire le RSA e di godere dei diritti previsti dal titolo III, integrerebbero il requisito dell'antisindacalità di cui all'art. 28 della legge n. 300/1970.

Peraltro, non pare di ostacolo all'ammissibilità della questione di legittimità costituzionale la natura del procedimento ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Come la Corte Costituzionale ha avuto modo di statuire, poiché «(...) l'azione ex art. 28 (...) è diretta a (...) una tutela inibitoria di un comportamento continuato con effetti permanenti, la prospettazione (...) di illegittimità costituzionale della norma permissiva della condotta denunciata è idonea a fondare la domanda di pronuncia dell'ordine giudiziale di cessazione del comportamento e di rimozione degli effetti, subordinatamente alla condizione della sopravvenienza di una sentenza costituzionale che ne determini l'illegittimità. Né varrebbe replicare che l'ipotizzata dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 19 indurrebbe presumibilmente il datore di lavoro a desistere spontaneamente, perché anche in questa prospettiva l'incidente di costituzionalità conserverebbe rilevanza per la definizione del giudizio principale, il quale si chiuderebbe con un provvedimento di merito motivato dalla cessazione della materia del contendere» (Corte cost., n. 244/1996).

3. La rilevanza della questione di legittimità costituzionale è confermata dalla circostanza che non sussistono, allo stato, contratti collettivi di lavoro applicati nelle unità produttive in questione e sottoscritti dall'organizzazione sindacale ricorrente.

La domanda di dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta dalle società convenute e di ordinare loro di riconoscere efficacia alla nomina della R.S.A. da essa effettuata, con il conseguente riconoscimento dei diritti attribuiti dalla legge, si fonda sull'argomentazione principale della perdurante efficacia del CCNL del 20.01.2008.

Tale contratto, sottoscritto anche dalla FIOM, dovrebbe considerarsi ancora "applicato" nelle unità produttive in questione, con la conseguenza che tale organizzazione sindacale avrebbe diritto a costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale, ai sensi dell'art. 19, co. 1, L. 300/1970, secondo cui «*Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva*». Ne deriverebbe anche il diritto ai permessi retribuiti di cui agli articoli 23, co. 1, (secondo cui «*I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti*») e 30 L. 300/1970 (secondo cui «*I componenti di organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti*»).

Parte ricorrente sostiene che il CCNL 20.01.2008 dovrebbe continuare a trovare applicazione, almeno per i lavoratori iscritti alla FIOM, in virtù della clausola contrattuale contenuta nella sezione III, art. 2, co. 3, del CCNL, secondo cui «*Il Contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di*

cui al primo comma [di quattro anni, n.d.r.] 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».

Giova rammentare, in fatto, che il CCNL del 20.01.2008 era stato sottoscritto da “Federmeccanica” e “Assistal” (con l’assistenza della Confindustria), da un lato, e da FIM (assistita dalla CISL), FIOM (assistita dalla CGIL) e UILM (assistita dalla UIL), dall’altro.

Con la raccomandata del 22.09.2010, Federmeccanica comunicava alla FIOM la disdetta del CCNL 2008 e, nel contempo, di voler recedere da tale contratto collettivo, con effetto dal momento in cui sarebbe divenuta operativa l’ultrattività prevista dal secondo periodo del co. 3 del suddetto art. 2.

Tale nota di Federmeccanica, in sostanza, conteneva due negozi unilaterali, quali, in primo luogo, la disdetta del contratto collettivo sottoscritto, in modo tale da impedirne il tacito rinnovo al momento della scadenza; in secondo luogo il recesso unilaterale dallo stesso contratto collettivo per il periodo della sua ultrattività, prevista dal citato art. 2, co. 3, secondo periodo.

Si deve ritenere che la disdetta dichiarata da Federmeccanica (in qualità, per quanto specificamente rileva in relazione alla presente controversia, di rappresentante, all’epoca, anche delle società del Gruppo FIAT) sia stata perfettamente valida ed efficace, essendo stata effettuata nel rispetto delle regole previste dallo stesso contratto collettivo, in quanto comunicata a controparte con notevole anticipo rispetto al termine di tre mesi prima della scadenza del contratto stesso, previsto dalla citata clausola contrattuale.

Allo stesso modo, l’atto di recesso unilaterale compiuto da Federmeccanica deve considerarsi valido e produttivo dell’effetto estintivo dell’efficacia del CCNL in questione.

È pacifico, infatti, che la comunicazione di disdetta ha impedito che si verificasse il tacito rinnovo del contratto alla prevista scadenza del 31.12.2011.

Il citato art. 2, co. 3, secondo periodo, della sezione III del CCNL 2008 – giova ricordarlo – prevede che *«In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale».*

Si deve ritenere, in primo luogo, che il contratto collettivo del 2008 non sia stato sostituito, nei rapporti tra la Federmeccanica e la FIOM, dal contratto collettivo del 15.10.2009, sottoscritto da Federmeccanica con altre organizzazioni sindacali diverse dall’odierna ricorrente. Ciò deriva dalla considerazione che il contratto costituisce in capo alle parti situazioni giuridiche soggettive, attive e passive, per la cui estinzione non può essere sufficiente il consenso prestato da altre parti aderenti al medesimo contratto. L’eventuale volontà delle parti contraenti di regolare i rapporti contrattuali non può basarsi all’accordo raggiunto, bensì in applicazione di diverse norme contrattuali concordate dalle

altre parti dello stesso contratto plurilaterale, quindi, sarebbe dovuta essere dichiarata espressamente¹. Il che non è avvenuto in relazione alla clausola contrattuale in esame, operando essa un generale rinvio al successivo contratto nazionale, senza specificare espressamente che potesse trattarsi anche di un contratto collettivo nazionale non stipulato tra le stesse parti originariamente contraenti.

Pertanto, alla data del 31.12.2011 (momento in cui è scaduto il periodo di vigore del contratto originariamente previsto), il contratto collettivo del 2008, è divenuto, in virtù della clausola di cui al secondo periodo del comma 3 dell'art. 2, ed in mancanza di un nuovo contratto collettivo stipulato tra le stesse parti, un contratto a tempo indeterminato, prevedendo la clausola contrattuale in esame la coincidenza tra il momento di cessazione dell'efficacia del CCNL e quello in cui si fosse raggiunto un successivo accordo, evento incerto sia nell'*an* che nel *quando*.

Acclarata la natura di contratto a tempo indeterminato propria del CCNL 2008, a partire dal momento della sua ordinaria scadenza (31.12.2011), ci si deve chiedere se le parti di un tale contratto possano liberamente recedere dallo stesso per effetto di una dichiarazione unilaterale di volontà (come quella espressa da Federmeccanica con la nota in data 22.09.2010).

Soccorre, in proposito, la giurisprudenza di legittimità, secondo cui « *Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto – la perpetuità del vincolo obbligatorio*» (così Cass., sez. Lavoro, n. 18548 del 20/08/2009; si confronti, in termini analoghi, Cass. sez. Lavoro, n. 19351 del 18/09/2007).

Tale affermazione rinviene da una giurisprudenza più risalente della Corte di cassazione – che il rimettente ritiene di dover condividere secondo cui «*A seguito della soppressione dell'ordinamento corporativo e della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, il contratto*

¹ Si tenga in considerazione, in proposito, la giurisprudenza di legittimità secondo cui «*Nel contratto plurilaterale deve ritenersi valida ed efficace la clausola con la quale una delle parti presta adesione preventiva alle modifiche che le altre intendessero introdurre nel contesto del contratto (...) rientrando tale facoltà nel potere di disposizione dei propri diritti, con la conseguenza che le modifiche preventivamente consentite vincolano, una volta apportate, anche l'aderente, dovendosi da questi considerare accettate*» (Cass., sez. I, n. 7872 del 27/09/1994), per riflettere sulla necessità che una simile clausola di adesione preventiva alle modifiche apportate al contratto dalle altre parti sia enunciata espressamente.

collettivo spiega la propria operatività nell'area della autonomia privata, per cui la regolamentazione ad esso applicabile è quella dettata per i contratti in generale, e non quella dei contratti collettivi; ne consegue che deve ammettersi la possibilità che accordi collettivi vengano stipulati a tempo indeterminato, ma in questo caso va ammessa anche la facoltà di recesso unilaterale, in quanto essa è rispondente all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio anche in relazione ai contratti collettivi di diritto comune» (Cass., sez. Lavoro, n. 14827 del 18/10/2002).

Si deve ritenere, pertanto, alla luce del riportato, condivisibile, orientamento giurisprudenziale, che il CCNL del 20.01.2008 abbia cessato, dalla data della sua ordinaria scadenza, di produrre effetti tra le parti stipulanti che non avevano raggiunto un nuovo accordo nel CCNL del 15.10.2009, quali Federmeccanica (in nome e per conto di tutti i soggetti da essa rappresentati al momento della conclusione del contratto) e FIOM.

4. Né si può ritenere di poter individuare contratti collettivi applicati nelle unità produttive in questione negli accordi “Cometa”, “Fasifiat”, “Fondimpresa” e “CAE”, sottoscritti dall'organizzazione sindacale ricorrente.

Quanto all'accordo relativo al c.d. “Fondo Cometa”, si deve rilevare che, in base all'art. 19 del Contratto collettivo specifico di lavoro (attualmente applicato presso le unità produttive in argomento e non sottoscritto dall'associazione sindacale ricorrente), *«La copertura delle prestazioni concernenti la previdenza complementare è assicurata tramite l'adesione al fondo Cometa (...). La contribuzione per il fondo pensione Cometa (...) è stabilita dalla contrattazione aziendale, come da allegato n. 7 e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali dei relativi fondi».*

La regolamentazione del fondo aziendale di previdenza complementare, quindi, è affidata alla stessa contrattazione aziendale, ed, in particolare, all'accordo aziendale, allegato n. 7 al C.C.S.L., neppure sottoscritto dall'organizzazione sindacale ricorrente. Essendo il rinvio alle “fonti contrattuali dei relativi fondi” meramente ipotetico ed eventuale (riferito, cioè, al caso della carenza della contrattazione collettiva aziendale in materia), si deve ritenere che l'accordo istitutivo del fondo, stipulato anche dall'associazione sindacale ricorrente, non sia attualmente applicato presso le suddette unità produttive.

Per quanto riguarda, poi, il fondo di assistenza sanitaria integrativa, c.d. “Fasifiat”, si deve rilevare che esso è richiamato dall'art. 20 del C.C.S.L., secondo cui *«Le Parti concordano sulla volontà di assicurare l'assistenza sanitaria integrativa: - ai lavoratori con qualifica di operaio o di impiegato, attraverso l'adesione al Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale del Gruppo Fiat, in*

breve FASIFIAT, ferma restando la conferma di mantenere la continuità dell'adesione per i lavoratori già iscritti alla data del 31.12.2011; - (...). A questo scopo le Parti concordano sulla necessità di adattare la struttura dei Fondi FASIFIAT e FASIQ, superando quanto previsto in base agli accordi istitutivi e con il presente Contratto collettivo stabiliscono – a integrazione e modifica dell'accordo istitutivo – che a decorrere dal 01.01.2012 il (...) FASIFIAT assuma carattere di forma di assistenza sanitaria integrativa specifica del presente Contratto, a favore di tutte le società appartenenti ai Gruppi (...)».

Orbene, in disparte la questione se l'accordo istitutivo del fondo di assistenza sanitaria integrativa, sottoscritto anche dalla ricorrente, possa considerarsi "applicato" nelle unità produttive in questione, tenuto conto dell'impegno al superamento di quanto previsto dagli accordi istitutivi, si deve rilevare, svolgendo una considerazione valida anche per il suddetto fondo di previdenza complementare, che, secondo la giurisprudenza della stessa Corte costituzionale, non è «sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva» (Corte cost. n. 244 del 12.07.1996)².

Pare difficile sostenere, quindi, che l'accordo relativo all'assistenza sanitaria integrativa (così come quello in materia di previdenza complementare) si configuri come un contratto collettivo di contenuto normativo, destinato a regolare in modo organico il rapporto di lavoro.

Quanto, poi, all'accordo istitutivo del c.d. "Fondimpresa", va ancora rilevato che tale accordo non è stato sottoscritto dalla FIOM, bensì dalla CGIL, confederazione sindacale alla quale l'associazione ricorrente aderisce, senza, tuttavia, che ciò possa conferire alcun argomento nel senso della perdurante applicazione nelle unità produttive in esame di un contratto collettivo sottoscritto dalla FIOM stessa, apparendo chiaro che la norma dell'art. 19 richiede la sottoscrizione del sindacato che intende costituire la rappresentanza sindacale aziendale, e non quella della corrispondente confederazione di appartenenza.

Si deve esaminare da ultimo la questione se l'accordo, istitutivo del Comitato Aziendale Europeo (CAE), stipulato da FIAT s.p.a. e l'Unione Industriali di Torino, da una parte, e la Federazione

² In termini sostanzialmente analoghi si è espressa la Corte di cassazione, secondo cui « La capacità dell'organizzazione sindacale di accreditarsi come interlocutrice stabile dell'imprenditore è testimoniata dalla stipulazione di un contratto collettivo, certamente di qualunque livello, ma non di qualunque natura, dovendo trattarsi di un contratto con caratteristiche tali da attestare l'effettività dell'azione sindacale, rappresentando un arco di interessi più vasto di quello dei soli iscritti, e incidendo su diversi istituti che regolino i rapporti di lavoro e non su meri episodi contingenti della vita dell'azienda. Ne consegue che il riferimento nell'art. 19 dello statuto dei lavoratori alle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi riguarda le organizzazioni firmatarie di contratti collettivi normativi e non anche di contratti gestionali, che non rientrano nella previsione di cui all'art. 39 Cost. e non sono, per loro natura, atti a comprovare la rappresentatività richiesta dalla norma» (Cass., sez. Lavoro, n. 19275 dell'11.07.2008).

Europea dei Metalmeccanici, FIM-CISL, UILM-UIL e FIOM-CGIL, dall'altra parte, costituisca un contratto collettivo applicato presso le unità produttive, ai sensi dell'art. 19 L. 300/1970.

Per risolvere la questione appare necessario richiamare quanto affermato dalla Corte costituzionale e dalla Corte di cassazione in ordine alla necessità, ai fini del diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali, che l'organizzazione sindacale abbia sottoscritto un contratto collettivo normativo, che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, *«e non anche (...) contratti gestionali, che non rientrano nella previsione di cui all'art. 39 Cost. e non sono, per loro natura, atti a comprovare la rappresentatività richiesta dalla norma»* (Cass., sez. Lavoro, n. 19275 dell'11.07.2008).

L'accordo in esame, istitutivo del Comitato aziendale europeo, si configura come contratto collettivo dal contenuto eminentemente obbligatorio, e non di carattere normativo, con la conseguenza che esso, pur costituendo una palese attestazione della sussistenza di un'effettiva capacità rappresentativa in capo all'associazione sindacale FIOM, non rientra tra i contratti collettivi di cui all'art. 19 L. 300/1970.

5. A conferma della rilevanza della questione ai fini della soluzione della controversia, inoltre, deve essere sottolineata l'impossibilità di addivenire ad un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 19 lett. b). Qualsiasi tentativo in tal senso si pone in contrasto con la lettera della norma in esame.

La formulazione letterale dell'articolo è frutto della consultazione referendaria indetta con D.P.R. 05.04.1995, n. 312, che ha privato l'art. 19 della lettera a) e lo ha modificato nella lettera b), attraverso l'eliminazione del riferimento al carattere nazionale o provinciale della contrattazione sottoscritta dall'associazione sindacale.

Non vi è dubbio che la lettera della disposizione, risultante dall'ablazione referendaria, miri ad introdurre una presunzione di maggiore rappresentatività ricavata dall'effettività dell'azione sindacale espressa dall'unico indice costituito dalla sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 492/1995, ha ribadito che, a seguito dell'abrogazione dell'espressione di cui alla lettera a) dell'art. 19, il criterio della maggiore rappresentatività ha mantenuto inalterata la sua rilevanza essendo il riferimento alle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, di cui alla lettera b), null'altro che presunzione della maggiore rappresentatività ricavata dalla effettività dell'azione sindacale.

Successivamente, il Giudice delle leggi, nella sentenza n. 244/1996, prendendo atto del rifiuto, ad opera della volontà popolare, del principio di rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), ha ritenuto la permanente validità del criterio di cui alla lettera b), esteso all'intera gamma della contrattazione collettiva, perché comunque corrispondente "allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale".

In tale ultima sentenza, nel giudicare della legittimità dell'articolo 19, lett. b), L. 300/1970, in riferimento agli articoli 3 e 39 Cost., la Corte ha, da un lato, confermato quanto precedentemente statuito [l'art. 19 "valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva" (sentenza n. 492/1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54/1974 come "non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal giudice"]; dall'altro, ha escluso ogni vizio di legittimità costituzionale dell'articolo 19, lett. b), L. 300/1970.

A parere della Corte, infatti, «(...) la norma impugnata (...) non viola l'art. 39 Cost. perché le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità; non viola l'art. 3 Cost. perché, una volta riconosciuto il potere discrezionale del legislatore di selezionare i beneficiari di quelle norme, le associazioni sindacali rappresentate nelle aziende vengono differenziate in base a (ragionevoli) criteri prestabiliti dalla legge, di guisa che la possibilità di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie diventa irrilevante ai fini del principio di eguaglianza».

A parere della Corte, la sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva giustifica la presunzione legale di rappresentatività del sindacato perché quella sottoscrizione dà la misura della forza del sindacato.

In altre parole, un sindacato che abbia firmato un contratto collettivo (anche di livello aziendale) applicato nell'unità produttiva è, per ciò stesso, forte, al punto tale da poter essere considerato rappresentativo e quindi meritevole della maggior tutela concessa dal titolo III dello Statuto.

Alla luce di queste premesse, si deve rilevare che il tenore letterale dell'art. 19, lett. b), è coerente con lo scopo, perseguito dal legislatore, di attribuire valore alle associazioni sindacali che, attraverso la partecipazione alla contrattazione collettiva applicata nell'unità produttiva, dimostrino un'effettiva capacità di rappresentanza degli interessi dei lavoratori coinvolti.

L'univocità della disposizione esclude che il giudice comune, attraverso gli strumenti interpretativi di cui dispone, possa forzare il dato letterale della norma, sino ad attribuirle un significato volto ad ancorare la rappresentatività, nonché la selezione dei soggetti destinatari delle norme di protezione, a criteri diversi dalla partecipazione al processo di contrattazione collettiva, desumibile dalla sottoscrizione del contratto.

Eppure, proprio l'individuazione della maggiore rappresentatività attraverso l'esclusivo criterio della stipula del contratto collettivo effettivamente applicato nell'unità produttiva potrebbe conferire alla norma un significato incompatibile con il dato costituzionale.

6. La questione della conformità della norma dell'art. 19 L. 300/1970 alle disposizioni costituzionali potrebbe costituire oggetto di una nuova valutazione da parte della Corte costituzionale, alla luce dei mutamenti intercorsi nelle relazioni sindacali degli ultimi anni.

Tali cambiamenti inducono a riproporre la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, lett. b), L. 300/1970, in relazione all'art. 3, co. 2, Cost., nella parte in cui non prevede che rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali effettivamente rappresentative, indipendentemente dalla circostanza che esse siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

6.1. La decisione assunta dal Giudice delle leggi nel 1996 deve essere considerata tenendo presente il sistema delle relazioni sindacali in quegli anni.

Durante gli anni a cavallo del referendum, e per diversi anni successivi, i sindacati maggiormente rappresentativi tendevano, di norma, a sottoscrivere tutti i contratti collettivi, nel senso che non vi erano, normalmente, contratti collettivi se non quelli sottoscritti unitariamente dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, Cgil, Cisl e Uil.

La coincidenza indicata dalla Corte costituzionale tra la sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro applicato in azienda e la rappresentatività sindacale, lungi dal costituire una tautologia, si innestava sul presupposto storico dell'unità di azione dei sindacati maggiormente rappresentativi e della unitaria sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro.

Le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 19 L. 300/1970, compresa quella decisa con la sentenza n. 244/1996, infatti, furono sollevate in procedimenti promossi, ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970, da associazioni sindacali minoritarie, al fine di contestare la riserva delle prerogative di cui al titolo III ai soli sindacati firmatari di contratti.

La Corte respinse tali eccezioni sottolineando, anche attraverso il richiamo a precedenti pronunce (quali le sentenze nn. 492/1995, 334/1988, 30/1990, 334/1988, 54/1974), la duplice esigenza di assicurare misure di sostegno a favore delle organizzazioni maggiormente in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori e di evitare che un'eccessiva estensione della platea dei beneficiari potesse vanificare gli scopi delle norme di promozione.

6.2. Lo scenario delle attuali relazioni sindacali, quale emerge dalla ricostruzione fatta nei ricorsi ex art. 28 L. 300/1970 e nelle memorie di costituzione, è invece caratterizzato dalla rottura dell'unità di azione delle organizzazioni maggiormente rappresentative, dalla conclusione di contratti collettivi c.d. separati ed, in particolare, da una serie di iniziative poste in essere dal Gruppo FIAT, di cui le società convenute fanno parte, che ha portato alla creazione di un nuovo sistema contrattuale.

FIAT s.p.a. e FIAT Industrial, uscite dal sistema confindustriale con effetto dal 01.01.2012, hanno sottoscritto, per conto delle società del gruppo, il c.d. accordo applicativo con le organizzazioni sindacali "FIM", "UILM", "FISMIC", "UGL Metalmeccanici" e "Associazione Quadri e Capi Fiat", concordando l'applicazione, a far data dal gennaio 2012, del Contratto collettivo specifico di lavoro (c.d. CCSL) del 29.10.2010, nella sua stesura definitiva del 13.12.2011, in luogo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti. La FIOM non ha sottoscritto il CCSL, applicato nelle unità produttive delle convenute.

Secondo l'attuale formulazione dell'art. 19 L. 300/1970, i lavoratori iscritti alla FIOM non hanno diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali, non essendo tale associazione sindacale firmataria del contratto collettivo applicato nelle suddette unità produttive, e pur essendo essa uno dei sindacati maggiormente rappresentativi nel settore metalmeccanico.

6.3. Preso atto del nuovo e differente scenario dei rapporti sindacali, occorre domandarsi se il criterio selettivo di cui all'attuale art. 19, lett. b), incentrato sulla sottoscrizione del contratto collettivo applicato, sia tuttora dotato di ragionevolezza e se possa costituire indice esclusivo dell'effettiva rappresentatività di un sindacato.

Dottrina e giurisprudenza hanno più volte rimarcato il ruolo preminente, quale indice di rappresentatività, della partecipazione alla procedura di contrattazione, rispetto al dato formale e terminale della sottoscrizione del contratto collettivo.

La giurisprudenza sul testo originario dell'art. 19 aveva rilevato che *«il riferimento della norma in esame al contratto collettivo non è relativo ai suoi effetti giuridici (la sottoscrizione in sé), ma è*

sempre assunto ad indice della maggiore rappresentatività. Quindi, ciò che è rilevante non è il dato formale di essere parte di un contratto collettivo, ma il dato sostanziale di aver mostrato la propria rappresentatività, prendendo parte effettiva al processo di contrattazione», (Cass., sez. Lavoro, n. 6613 del 05/12/1988).

All'indomani del *referendum*, a seguito dell'abrogazione del requisito dell'appartenenza ad associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, si affermò in dottrina la necessità di ricercare un contenuto sostanziale per l'unico criterio selettivo rimasto in vigore, senza fermarsi al dato letterale, costituendo la mera sottoscrizione dell'accordo un elemento che poteva essere rimesso alla valutazione del datore di lavoro.

Occorre poi considerare che le due chiavi di accesso al diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19, rappresentate dalle lettere a) e b) nella loro originaria formulazione, rispondevano alla medesima esigenza di selezionare un sindacato che, in quanto maggiormente rappresentativo, fosse meritevole di una speciale tutela, ulteriore rispetto alla mera garanzia della libertà sindacale, assicurata dall'art. 39 Cost..

Tale esigenza non può dirsi venuta meno a seguito della parziale abrogazione referendaria, ed anzi essa deve essere considerata tuttora immanente al criterio di rappresentatività espresso dalla sola lettera b), come emendata, in quanto espressione di valori costituzionalmente tutelati.

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 334/1988 evidenziò la necessità che il meccanismo selettivo di sostegno qualificato dell'azione sindacale fosse "funzionale al carattere indivisibile degli interessi dei lavoratori" e tale da "favorire un processo di aggregazione e di coordinamento degli interessi dei vari gruppi professionali, anche al fine di ricomporre, ove possibile, le spinte particolaristiche in un quadro unitario". Finalità, questa, «*coerente al complessivo disegno cui è informata la Carta Costituzionale nel quale anche l'art. 39 va inserito: e cioè, sia al principio solidaristico (...) enunciato nell'art. 2 (...) sia al principio consacrato nel secondo comma dell'art. 3 che, promuovendo l'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e la loro effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, addita anche alle organizzazioni sindacali di rendersi, per la loro parte, strumenti di tale partecipazione, oltre che di tutela dei diretti interessi economici dei lavoratori*».

Il fondamento costituzionale della meritevolezza del sindacato maggiormente rappresentativo, quindi, deve rinvenirsi negli obiettivi solidaristici che presuppongono una rappresentazione di interessi non confinati in categorie o gruppi ristretti, ma appartenenti al numero più ampio possibile di lavoratori.

Occorre poi considerare che la materia in esame è informata ad inderogabili principi di ordine pubblico, nel senso che i «*requisiti per la costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale stabiliti dall'art. 19 della legge n. 300 del 1970 (...) non possono essere ritenuti sussistenti in virtù del mero riconoscimento del datore di lavoro*» (Cass., sez. Lavoro, n. 6701 del 09/12/1988).

Ciò significa che il riconoscimento del carattere rappresentativo del sindacato e, quindi, la sua meritevolezza, ai fini delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, devono trovare fondamento in un criterio di razionalità che, in base alla giurisprudenza costituzionale, non può essere sganciato dalla prospettiva di incentivare l'attività di sindacati che riescano a coagulare ed a rappresentare gli interessi del maggior numero di lavoratori.

Anche alla luce dell'attuale condizione di rottura dell'unità sindacale, il criterio selettivo di cui all'art. 19 L. 300/1970, imperniato sul solo dato formale della sottoscrizione del contratto applicato, e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati, potrebbe rivelarsi irragionevole e contrastante con quella "linea storico-sociologica", che pure, nella sentenza n. 244/1996, la Corte aveva ritenuto giustificativa della "razionalità pratica" dell'art. 19, lett. b). Tale considerazione si rivela meritevole di valutazione soprattutto in un sistema, quale quello vigente, in cui difettano norme di legge in grado di selezionare democraticamente i soggetti legittimati a sottoscrivere i contratti collettivi.

L'applicazione pratica dell'art. 19, lett. b), attualmente vigente, condurrebbe a negare ai lavoratori iscritti all'associazione sindacale FIOM (in quanto non sottoscrittrice di un contratto collettivo applicato nelle unità produttive delle società convenute) il diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali, pur trattandosi di un'organizzazione sindacale dotata di un grado significativo di effettiva rappresentatività.

È emerso, infatti, dalla sommaria attività istruttoria espletata nel corso del procedimento, che, in base alle dichiarazioni degli stessi responsabili del personale delle società convenute, i lavoratori dipendenti iscritti alla FIOM erano n. 674 presso la "SATA" (su un totale di n. 5.575), n. 58 presso la "*Plastic Components & Modules Automotive*" (alla data del 31.12.2011, su un totale di n. 525 dipendenti), n. 32 presso la "*Sistemi Sospensioni*" (alla data del 31.12.2011, diminuiti a soli n. 4 nel gennaio 2012, su un totale di n. 150 dipendenti).

Dalla mancata sottoscrizione di un contratto collettivo applicato presso le suddette unità produttive deriverebbe la negazione del diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali in capo ad un'associazione sindacale che si deve ritenere dotata di effettiva rappresentatività, in considerazione del consenso manifestato, attraverso l'adesione al sindacato, da un congruo numero di lavoratori addetti alle unità produttive.

La mancata sottoscrizione di un contratto collettivo potrebbe anche essere indice, infatti, non della mancanza di un'effettiva capacità di rappresentare gli interessi dei lavoratori, bensì di un atteggiamento nei confronti della controparte datoriale diverso da quello collaborativo delle associazioni firmatarie del contratto collettivo applicato, ed espressivo della libertà di manifestare, in tal modo, il proprio dissenso.

D'altro canto, si deve considerare anche l'astratta possibilità che la negazione del diritto alla costituzione di rappresentanze sindacali aziendali derivi, in applicazione dell'attuale formulazione dell'art. 19, dall'eventuale atteggiamento del datore di lavoro che si rifiuti di stipulare per iscritto un contratto collettivo di lavoro con una determinata associazione sindacale, pur dotata di effettiva rappresentatività.

In ipotesi estrema, ove la parte datoriale decidesse di non firmare alcun contratto collettivo, non vi sarebbe nell'unità produttiva alcuna rappresentanza sindacale, il che conferma l'assoluto potere che il criterio in esame attribuirebbe alle imprese.

Tali considerazioni inducono a ritenere necessaria una pronuncia della Corte costituzionale in ordine alla ragionevolezza dell'art. 19, lett. b), L. 300/1970, anche alla luce della precedente sentenza n. 244/1996, in cui non si poneva al centro della valutazione circa l'effettiva rappresentatività di un'associazione sindacale il dato formale dell'adesione ad un contratto collettivo.

6.4. Si deve anche considerare, sotto altro profilo, che la stessa recente evoluzione del quadro normativo e dell'assetto del sistema delle relazioni industriali appare rendere necessaria una riconsiderazione circa la legittimità costituzionale della norma in questione.

I dubbi sulla ragionevolezza di tale disposizione emergono dalla sua divergenza sia con il criterio selettivo (pur mai attuato) di cui all'articolo 39, co. 4 Cost., che attribuisce un rilievo determinante al numero degli iscritti ad un sindacato, sia con il parametro della maggiore rappresentatività, anche comparativa, utilizzato da un'ampia legislazione che ha elevato la contrattazione collettiva a fonte integrativa, suppletiva o derogatoria delle norme di legge (il riferimento è, ad esempio, ai seguenti dati normativi: art. 5 L. n. 164/1975; art. 1 L. n. 863/1984; art. 4 L. n. 223/1991, art. 1 L. n. 196/1997; art. 10, co. 7, D. Lgs. n. 368/2001; artt. 20, co. 4, e 58, co. 2, D. Lgs. n. 276/2003; art. 8 L. n. 148/2011).

L'art. 19, nella sua attuale configurazione, appare porsi in antinomia anche rispetto al criterio di rappresentatività minima, modulato su di una combinazione dei dati associativi e di quelli elettorali.

individuato sia dall'art. 43 D. Lgs. n. 165/2001 (per il solo settore del pubblico impiego), sia dal recente Accordo interconfederale del 28.06.2011.

I criteri citati, infatti, pur essendo prevalentemente finalizzati alla selezione dei soggetti abilitati alla contrattazione collettiva, rivelano la centralità, nell'ordinamento giuridico dello Stato (ed in quello intersindacale), del principio di effettiva rappresentatività.

6. Si deve concludere, quindi, che non è manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, lett. b), L. n. 300/1970.

Sussiste, infatti, il dubbio non infondato che la norma possa porsi in contrasto, anzitutto, con l'art. 39, co. 1, Cost., in quanto l'effetto legale del riconoscimento o della negazione dei diritti sindacali, di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, dipendendo esclusivamente dal dato formale della sottoscrizione del contratto collettivo applicato in azienda, potrebbe incidere sull'esercizio della libertà sindacale, limitandola o condizionandola. La decisione di un'associazione sindacale in ordine alla sottoscrizione di un contratto collettivo, infatti, risulterebbe condizionata non solo dalla finalità di tutelare degli interessi dei lavoratori (in conformità alla funzione normativa propria della contrattazione collettiva), ma anche dalla prospettiva di ottenere o meno la titolarità di quei diritti, con il rischio che tali due categorie di interessi possano entrare in conflitto tra loro.

Sussiste, altresì, il dubbio che tale norma possa violare il principio di ragionevolezza, rinveniente il proprio fondamento nell'art. 3 della Costituzione, sia perché essa prevede l'attribuzione del diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali (e dei diritti sindacali ad esso collegati) anche in dipendenza della volontà del datore di lavoro, a seconda che questi sia disponibile a sottoscrivere il contratto con una determinata associazione sindacale; sia perché essa attribuisce tale diritto a lavoratori iscritti ad associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, a prescindere dall'effettiva rappresentatività misurata attraverso il parametro del numero di lavoratori aderenti, mentre lo nega ai lavoratori iscritti ad un'associazione sindacale che, pur avendo scelto di non sottoscrivere un contratto collettivo di lavoro, risulti, in virtù del numero di lavoratori ad essa aderenti, effettivamente rappresentativa dei loro interessi.

Risulta, in conclusione, rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, lett. b), L. n. 300/1970, in relazione agli artt. 3 e 39, co. 1, Cost., nella parte in cui non prevede che rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali effettivamente rappresentative, indipendentemente dalla circostanza che esse siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

P.Q.M.

Il Tribunale di Melfi, in funzione di Giudice del lavoro, visti gli artt. 1 L. n. 1/1948 e 23 L. n. 87/1953,

- dichiara non manifestamente infondata e rilevante ai fini del giudizio la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 L. 300/1970, nei sensi di cui in motivazione, per contrasto con gli artt. 3 e 39, co. 1, Cost.;
- sospende il giudizio in corso ed ordina la immediata trasmissione degli atti alla Corte costituzionale;
- ordina che, a cura della cancelleria, la presente ordinanza sia notificata alle parti in causa, nonché al Presidente del Consiglio dei Ministri, e comunicata ai Presidenti delle due Camere del Parlamento.

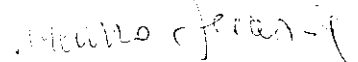
Melfi, 26 novembre 2012

IL FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO



Il Giudice del lavoro

dott. Vincenzo Sciascia



DEPOSITATO IN CANCELLERIA

oggi 28/11/2012

IL FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

