

RG n. 95/2022

**TRIBUNALE ORDINARIO di VICENZA**

- PRIMA SEZIONE CIVILE -
SETTORE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

E DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA

DECRETO AI SENSI DELL'ART. 28,

LEGGE 300/1970

Nella procedura ex art. 28, Legge 300/1970, identificata con n. 95/2022 RG lav.

promossa da

FILCTEM CGIL Vicenza - (C.F.: 95086390242),

con Avv.ti G.Paolo Lando e Marco Ceresani

FEMCA CISL Vicenza - (C.F.:80008950240),

con Avv.ti Anna Faccin e Ivo Santolin

UILTEC UIL Vicenza -Verona (c.f. 95142240241)

con Avv. Gianmarco Tiso

ricorrenti _____

Contro

CONCERIA TRE EMME S.R.L. - (C.F. e P.I. 00532550241),

con Avv.ti Marco Pasqualin e Marco Vicentini

F.LLI STANGHELLINI S.R.L. - (C.F. e P.I. 02624260242),

con Avv.ti Marco Pasqualin e Marco Vicentini

resistente _____

Con l'intervento di

**FEDERCONCIA ITALIA - Federazione Datoriale Industria e
Commercio Settore Concia - (C.F.94023390241)**

con Avv. Paolo Francesco Brunello del Foro di Padova,

Interveniente _____

**** **

Affermano le resistenti, in contrasto con quanto sostenuto dalle convenute, avere CONCERIA TRE EMME S.R.L. e F.LLI STANGHELLINI S.R.L. applicato fino al mese di settembre 2021 il CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria conciaria, stipulato in Milano in data 26/10/2006 tra UNIC e le sigle sindacali oggi ricorrenti (cd CCNL UNIC). CCNL il cui termine di efficacia sarebbe stato, ma la circostanza è parimenti contestata dalle convenute, **prorogata, dall'ipotesi di accordo del 21/1/2021, dall'1/11/2019 al 30/6/2023.**

Evidenziano le ricorrenti come il suddetto CCNL preveda all'art. 64, il diritto delle OO.SS. stipulanti il CCNL di promuovere, nelle aziende sopra i 15 dipendenti, congiuntamente o singolarmente, assemblee per tutto il personale per la trattazione dei problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro. L'essere firmatarie del suddetto CCNL, se ed in quanto applicato in azienda, inoltre consente loro di nominare proprie rappresentanze sindacali a mente di quanto previsto dall'art. 19, Legge 300/1970 [*<<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>>*].

Rappresentano le ricorrenti – per quanto qui di stretto interesse – avere in data 7/10/2021 ed in data 15/11/2021 comunicato, rispettivamente alle convenute CONCERIA TRE EMME S.R.L. e F.LLI STANGHELLINI S.R.L., la convocazione di assemblea sindacale che si sarebbe dovuta svolgere nei giorni successivi presso gli Stabilimenti Aziendali. Segnalano quindi le ricorrente – la circostanza è pacifica – come nelle date suddette i rappresentanti sindacali, recatisi in azienda per tenere l'assemblea, siano stati allontanati dai rappresentanti aziendali che riferivano loro che non si sarebbe tenuta alcuna assemblea in quanto le OOSS ricorrenti non erano firmatarie del CCNL applicato in azienda. In tale frangente veniva anche consegnato ai rappresentanti sindacali lettera datata 8/10/2021 (già nota alle ricorrenti), con cui le società specificavano di applicare il CCNL Federconcia.

Segnalano inoltre le ricorrente come UILTEC, con lettera 11/11/2021 avesse nominato, in conformità all'art. 19, Legge 300/1970, proprio RSA presso F.LLI STANGHELLINI S.R.L., vedendosi rigettare la nomina *<<atteso l'art. 19 S.L. prevedeva la costituzione delle RSA solo nell'ambito delle Associazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati in azienda, che F.lli Stanghellini Srl applicava il CCNL Federconcia e l'OS UILTEC UIL non era firmataria di tale CCNL (cfr. doc. 17)>>*.

Evidenziano le ricorrenti come le resistenti, già dall'ottobre 2021 avessero aderito a Federconcia ed avessero comunicato loro l'applicazione, sempre da ottobre 2021, del CCNL Federconcia (sottoscritto il 31.8.2021 tra Federconcia Italia e Confial, con decorrenza dall'1/9/2021 al 31/8/2024), ed inoltre come Federconcia, con lettera dell'8/10/2021, avesse comunicato alle OOSS ricorrenti che, non essendo esse firmatarie del CCNL Federconcia, non avrebbero potuto (nelle aziende che applicavano tale contratto) nominare RSA ed inoltre chiedere lo svolgimento delle assemblee sindacali retribuite nei luoghi di lavoro.

Ritengono le ricorrente l'antisindacalità del comportamento sopra descritto in ragione della perdurante efficacia e vincolatività per le convenute del CCNL UNIC affermando come antisindacale non solo l'aver loro impedito lo svolgimento di assemblea ma anche, e a priori, l'applicazione da parte delle resistenti del CCNL Federconcia ciò ledendo <<le prerogative e l'immagine del Sindacato, che viene estromesso, di fatto, dal potere di rappresentare e svolgere le sue funzioni all'interno delle aziende, senza poter nominare propri RSA/RSU e senza poter richiedere assemblee (come chiaramente esplicitato da Federconcia, nella comunicazione dell'8.10.2021, di cui al doc. 13). Il mancato riconoscimento del RSA UILTEC, da parte di F.lli Stanghellini Srl, e il diniego di assemblea congiunta, posto in essere da entrambe le resistenti, è un ulteriore comportamento antisindacale e la conferma dell'antisindacalità dell'applicazione del CCNL Federconcia.>>.

*

Contestano le convenute CONCERIA TRE EMME S.R.L. e F.LLI STANGHELLINI S.R.L. le argomentazioni di parte ricorrente in particolare evidenziando avere esse convenute contribuito alla costituzione, nel giugno 2021, dell'associazione datoriale Federconcia Italia, di non avere prima di allora mai aderito ad altre associazioni datoriali compresa UNIC, di avere integralmente applicato, dall'ottobre 2021, in CCNL Federconcia, di non avere invece mai applicato il CCNL UNIC che, peraltro, neppure sarebbe vigente essendo scaduto alla data del 31/10/2019 ed in ogni caso disdettato dalle OOSS firmatarie. Di avere, in particolare, tenuto condotte antitetiche all'applicazione del CCNL UNIC avendo:

- a) non applicato lo scatto retributivo previsto dalla cd. 'ipotesi di accordo del 21.1.2021' decorrente dal 1/9/2021;

b) effettuato scelte diverse rispetto a quanto dalle ricorrenti e da UNIC prospettato con riguardo al *welfare* contrattuale: non provvedendo all'attuazione di un'assistenza sanitaria integrativa attraverso l'adesione a "SANIMODA" bensì aderendo alla "Convezione per copertura collettiva aziendale" predisposta da Campa;

c) avendo applicato, in occasione della gestione della pandemia, un protocollo di sicurezza diverso (doc. 9) rispetto a quello proposto da UNIC e dalle ricorrenti (doc. 10).

*

Ha spiegato intervento volontario, di carattere adesivo dipendente, FEDERCONCIA ITALIA proponendo, nei limiti di quanto l'intervento effettuato consente, difese sovrapponibili a quelle delle società convenute e meglio chiarendo come queste avessero fatto applicazione – ai sensi dell'art. 36 Cost. - della sola porzione retributiva del CCNL UNIC e sporadicamente di qualche istituto – non meglio precisato (come d'altronde non lo ha precisato parte ricorrente) – di cui alla parte normativa del CCNL.

* * *

Deve preliminarmente essere affermato il difetto di legittimazione ad intervenire da parte di FEDERCONCIA ITALIA in relazione alla quale, peraltro non posta in discussione la validità ed efficacia del CCNL dalla stessa sottoscritto, non è ravvisabile alcun apprezzabile interesse con riferimento alle sorti della vertenza tra le parti ricorrenti e convenute, non essendo ravvisabile alcun vantaggio ovvero svantaggio che possa derivare a FEDERCONCIA ITALIA dall'affermazione di efficacia ovvero di inefficacia tra le parti di un contratto collettivo di cui non è firmataria; non escludendo peraltro un eventuale accoglimento delle pretese attoree l'applicazione da parte delle convenute di quelle porzioni del contratto collettivo, soprattutto ove dirette ad attribuire diritti e spazi di libertà a lavoratori e OOSS, al quale hanno da ultimo aderito (sempre che, è ovvio, non contrastino con il CCNL UNIC).

*

Le ricorrenti affermano essere le società convenute tenute al rispetto del CCNL UNIC fino alla data del 30/6/2023. Le ricorrente, in buona sostanza, ritengono essere le società convenute parti del suddetto CCNL e, quindi, per tale ragione, ne chiedono dalle stesse il rispetto; d'altronde è l'art. 1372 cc. a

stabilire che il contratto ha forza di legge tra le parti, dovendosi qui precisare come si possa essere parte (sostanziale) del contratto, e quindi tenuti al rispetto dello stesso, in quanto rappresentati da chi formalmente ha partecipato alle trattative ed ha poi prestato il consenso e sottoscritto il contratto (art. 1387 ss cc.).

Aggiungono le ricorrenti come per il solo fatto di avere cessato l'applicazione del suddetto CCNL avendolo sostituito con altro, le ricorrenti hanno tenuto / stanno tenendo una condotta antisindacale che si è in concreto esplicitata, ad oggi, con il mancato riconoscimento da parte della F.LLI STANGHELLINI S.R.L. della nomina di una RSA (art. 19 Legge 300/1970) e nel mancato riconoscimento, da parte di entrambe le convenute, del potere organizzare e svolgere assemblea (art. 64 CCNL UNIC). Ritengono in ogni caso le ricorrenti l'antisindacalità già solo della disapplicazione da parte delle convenute del CCNL UNIC.

Le ricorrenti non chiariscono per quale ragione le convenute sarebbero parte del contratto collettivo, limitandosi ad affermare che il CCNL UNIC sia stato da CONCERTIA TRE EMME S.R.L. e da F.LLI STANGHELLINI S.R.L. applicato fino alla fine del mese di settembre 2021. Trattasi inverso di informazione, quella fornita dalle ricorrenti, assai generica che solo le convenute, con l'ausilio della propria organizzazione sindacale, intervenuta in modalità adesiva e dipendente, hanno spiegato senza essere sul punto contestate dalle ricorrenti.

È pertanto assodato come le convenute non abbiano mai aderito ad UNIC, associazione di categoria riunente le imprese del settore.

Le convenute, pertanto, non possono certo essere ritenute vincolate al rispetto del CCNL in esame per effetto della diretta ovvero della indiretta – per il tramite della rappresentanza di UNIC - sottoscrizione dello stesso.

Occorre ora stabilire se le convenute abbiano in altro modo – per fatti concludenti – aderito al suddetto CCNL e, in particolare, se ne abbiano applicato porzioni estranee agli aspetti meramente retributivi.

Ed infatti, come ben esplicitato dalla parte convenuta nel corso dell'udienza del febbraio 2022, la mera applicazione da parte delle convenute delle clausole negoziali afferenti gli aspetti retributivi non è dato significativo ai fini di causa, ben potendo un simile comportamento essere giustificato – e così in concreto è stato giustificato - a mente del disposto dell'art. 36 Cost. e, quindi, della

necessità da parte delle convenute di attribuire ai propri dipendenti una retribuzione *proporzionata* (alla qualità e quantità del lavoro svolto) e *sufficiente* (ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa); detta retribuzione proporzionata e sufficiente ben potendo essere parametrata al – e quindi corrisposta in applicazione del – CCNL riferibile al settore merceologico di appartenenza del datore di lavoro (così la nota e costante giurisprudenza di legittimità e di merito).

Posto quanto sopra occorre stabilire, mediante l'analisi della documentazione dimessa dalle ricorrenti anche e soprattutto nel corso dell'udienza del 25/2/2022 se l'applicazione da parte delle convenute del CCNL UNIC si sia limitata alla sua parte retributivo/economica ovvero si sia estesa a quella più di carattere normativo attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro [non utile l'esame di informatori sul punto, posto che parte ricorrente ha limitato le proprie allegazioni alla generica affermazione di applicazione da parte delle convenute del CCNL UNIC e all'elencazione, peraltro non argomentata, di alcuni documenti indicati solo con numerazione progressiva ma senza esplicitazione del contenuto; in assenza di chiara indicazione di fatti sui quali dovrebbe vertere l'esame degli informatori non è quindi possibile attivare un simile mezzo di prova che costringerebbe il giudice a "farsi parte" e, quindi, a ricavare circostanze di fatto dalla lettura dei documenti dimessi dalle parti chiedendone poi conferma agli informatori].

Prima di procedere in simile analisi è tuttavia doveroso ricordare, a motivazione della possibilità e rilevanza dell'adesione al contratto per fatti concludenti, e su tale aspetto pare che anche le parti concordino, come il Supremo collegio abbia già avuto modo di affermare come <<*L'adesione ad un contratto collettivo può essere anche tacita e per fatti concludenti, ravvisabili nella concreta applicazione delle relative clausole*>> (cass. civ. 18408/2015). È quindi certo che, una volta che si possa affermare l'adesione di una parte al contratto, questo diventa per la medesima vincolante.

Ciò detto e quindi muovendo nell'analizzare i dati offerti con riferimento alla F.LLI STANGHELLINI S.R.L., ben possibile è affermare avere questa volontariamente aderito al CCNL UNIC avendone fatto applicazione ben oltre ai meri aspetti di carattere economico.

Risulta infatti avere la convenuta F.LLI STANGHELLINI S.R.L. comminato ai propri dipendenti, nell'anno 2013 e 2019 (pur lungo tempo e, quindi, per

più tornate contrattuali), sanzioni disciplinari facendo riferimento al CCNL industria concia (doc. 7). Risulta poi, questo essendo dato ancor più significativo, avere la convenuta all'atto della stipula, in applicazione di un CCPL, di un contratto di carattere aziendale (il 22/11/2017), apertamente affermato di fare applicazione del CCNL industria concia (doc. 32).

F.LLI STANGHELLINI S.R.L. ha quindi applicato e con ciò aderito al CCNL UNIC.

Passando ora ad analizzare la posizione di CONCERIA TRE EMME S.R.L. ritengono le ricorrenti di documentare con i docc. 29 e 30 l'applicazione da parte della detta convenuta di istituti disciplinati dal CCNL UNIC. Si tratta di comunicazioni da parte della datrice di lavoro ai propri dipendenti con le quali fornisce indicazioni in tema di ferie e permessi.

Il dimesso doc. 29, attinente all'organizzazione delle ferie, fa richiamo ad un non meglio precisato art. 42 CCNL *in vigore*; eppure né la copia del CCNL UNIC dimesso dalle ricorrenti (doc. 3 ric.) né l'ipotesi di accordo (docc. 11 e 25 ric.) sempre prodotto dalle ricorrenti, contengono un art. 42 che disciplini l'istituto delle ferie.

Il dimesso doc. 30 (riconducibile all'anno 2019), che attiene ai permessi, fa richiamo all'art. 56 del CCNL *in vigore*; tuttavia la copia del CCNL UNIC dimesso dalle ricorrenti (doc. 3 ric.) non riporta un art. 56 che tratti l'istituto dei permessi, trattando invero l'art. 56 del CCNL UNIC il tema dei *licenziamento per mancanze*, essendovi però simile incerto riferimento nella sola ipotesi di accordo (docc. 11 e 25 ric.) elaborata dalle parti sociali nell'anno 2021.

La suddetta documentazione non consente di desumere la volontaria adesione da parte di CONCERIA TRE EMME S.R.L. al CCNL UNIC.

Pertanto, con riferimento a CONCERIA TRE EMME S.R.L., ben possibile è sin da ora escludere che la stessa sia mai stata tenuta all'applicazione del CCNL UNIC e che lo sarà da qui a venire.

Di contro, con riferimento alla F.LLI STANGHELLINI S.R.L. ben possibile è affermare come questa abbia fatto applicazione del CCNL UNIC fintanto che lo stesso, giunto alla sua naturale scadenza, non è stato disdettato dalle parti sociali. Documentano al riguardo le convenute (doc. 3 conv.) come le OO.SS. firmatarie del contratto qui in esame lo avessero disdettato, almeno

dal mese di aprile 2019, prima della sua naturale scadenza fissata al 31/10/2019.

Ciò detto, a prescindere da ogni considerazione (non utile) in merito al valore novativo o meno dell'ipotesi di accordo del 21/1/2021, ipotesi di accordo che le OO.SS. hanno di fatto ratificato nel marzo 2021 essendone l'efficacia fino a tale momento sospensivamente condizionata al gradimento da parte dei lavoratori (doc. 27), occorre rilevare come la F.LLI STANGHELLINI S.R.L. non abbia manifestato fino al mese di ottobre 2021 di volersi svincolare dal CCNL UNIC, avendo infatti solo in tale momento – ottobre 2021, appunto - manifestato di voler applicare altro CCNL – del 31/8/2021 (efficace dall'1/9/2021) – stipulato dalla qui intervenuta FEDERCONCIA ITALIA alla quale sono associate entrambe le convenute.

Ciò detto, deve essere qui rilevato come il CCNL UNIC al quale, come sopra detto, F.LLI STANGHELLINI S.R.L. ha dato applicazione aderendovi per fatti concludenti, abbia tra le sue clausole, dalla convenuta evidentemente condivisa tanto da avere applicato il CCNL in esame, la seguente: <<Art. 71 - Decorrenza e durata [...]. Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo. [...].>>.

Ora, una simile clausola non determina affatto, come sostiene parte convenuta, la totale immodificabilità della scelta datoriale (iscritto o non iscritto ad UNIC) di applicazione del CCNL. Tale clausola, che come si è detto è parte integrante del CCNL che F.LLI STANGHELLINI S.R.L. ha ritenuto di applicare nel suo complesso, consente al datore di lavoro associato ad UNIC di svincolarsi unitamente ad UNIC mediante disdetta da inviare sei mesi prima del termine di efficacia del contratto e parimenti, con riferimento all'imprenditore non iscritto, consente di svincolarsi sempre mediante disdetta da comunicare, quantomeno con riferimento alle questioni attinenti ai rapporti con le OOSS, alle stesse almeno dei mesi prima della scadenza del contratto.

Pertanto, l'evidente volontà espressa da F.LLI STANGHELLINI S.R.L. di non applicare più il CCNL UNIC produrrà i suoi effetti alla data del 30 giugno 2023.

Posto quanto sopra in fatto, ritiene chi oggi giudica condivisibile la ricostruzione di parte ricorrente che reputa l'antisindacalità – viste anche le

evidenti conseguenze in punto possibilità per le OOSS di svolgere attività sindacale – già solo della scelta da parte di F.LLI STANGHELLINI S.R.L. di non applicare più, sotto ogni aspetto, il CCNL UNIC di cui le OOSS ricorrenti sono firmatarie.

Deve pertanto essere ordinata alla convenuta F.LLI STANGHELLINI S.R.L. l'integrale applicazione del CCNL UNIC e, con ciò, di consentire alle ricorrenti di convocare assemblea e di riconoscere il RSA UILTEC UIL e di consentirgli di svolgere le sue funzioni sindacali.

Quanto alle spese di lite, tenuto conto della complessità della vicenda e del fatto che la stessa evidentemente si presta ad opposte e sostenibili tesi, le stesse possono essere integralmente compensate tra le parti.

PQM

ogni differente e contraria istanza disattesa,

Dichiara l'inammissibilità dell'intervento di FEDERCONCIA ITALIA;

Rigetta ogni domanda proposta in danno di CONCERIA TRE EMME S.R.L.;

Ordina a F.LLI STANGHELLINI S.R.L. l'integrale applicazione, fino alla data del 30/6/2023, del CCNL UNIC e, con ciò, di consentire alle ricorrenti FILCTEM CGIL Vicenza, FEMCA CISL Vicenza e UILTEC UIL Vicenza -Verona di convocare assemblea e di riconoscere il RSA UILTEC UIL e di consentirgli di svolgere funzioni sindacali;

compensa in via integrale tra le parti le spese di lite.

SI COMUNICHI DA PARTE DELLA CANCELLERIA ALLE PARTI COSTITUITE.

Così deciso in Vicenza in data 23/03/2022.

Il giudice
dott. Paolo Talamo