

nella causa iscritta al r.g.l. n.                      promossa da:

ass. Avv. LAMACCHIA ANNA SILVANA - MARTINO VINCENZO -  
PAPPALETTERA IRENE, elettivamente domiciliato presso lo studio dei predetti in  
Torino, via Avigliana n. 20;

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

ass. Avv. OREGLIA MASSIMO - SICILIANO ROSARIO -  
CARAMIA GIOVANNA, elettivamente domiciliata presso lo studio del primo in  
Torino, via Crimea n. 10

- PARTE CONVENUTA -

All'esito della camera di consiglio il Giudice pronuncia la seguente sentenza  
contestuale, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., contenente il dispositivo e l'esposizione  
delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

**REPUBBLICA ITALIANA**

**In Nome del Popolo Italiano**

**Il Tribunale Ordinario di Torino Sezione Lavoro**

Con ricorso depositato il 4.2.2016                      ha chiesto che, accertata  
l'illegittimità della modifica unilaterale della disciplina contrattuale collettiva  
nazionale applicabile al rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, attuata  
unilateralmente dalla società convenuta con decorrenza 1° settembre 2015,  
dichiararsi tenuta e conseguentemente condannarsi la parte convenuta a  
continuare ad applicare al rapporto di lavoro del ricorrente il trattamento economico  
e normativo previsto dal vigente C.C.N.L. metalmeccanici.

Resiste la società convenuta.

**Premesso:**

- il ricorrente è un dipendente della società convenuta dal 1° aprile 2008 con  
un'anzianità convenzionale risalente al 2 maggio 2000 ed al suo rapporto di lavoro è  
sempre stato applicato il C.C.N.L. metalmeccanici, anche in seguito della fusione  
per incorporazione della                      SRL nell'attuale convenuta (cfr. documento 5 f.r.);



- la società convenuta ha deciso di applicare a tutti i propri dipendenti, esclusi i dirigenti, con decorrenza dal 1° settembre 2015, il C.C.N.L. terziario già applicato alla maggioranza di loro, recedendo dal C.C.N.L. metalmeccanici che veniva applicato solo ad alcuni (cfr. doc. 6 f.r.), predisponendo a tal fine un prospetto di armonizzazione contrattuale (cfr. doc. 7 f.r.);
- la scelta viene motivata dalla necessità di uniformare i trattamenti di tutto il personale impiegato e di dare applicazione al CCNL terziario siccome maggiormente coerente con l'attività svolta dall'azienda (cfr. doc. 8 f.r.);

**Rilevato:**

- l'eccezione di difetto di interesse ad agire formulata dalla parte convenuta è infondata:

la posizione del lavoratore che invoca l'applicazione di un ccnl è meritevole di tutela; egli ha un concreto interesse per ottenere l'accertamento di quale sia il ccnl applicabile al proprio rapporto di lavoro.

Anche la pronuncia della Suprema Corte citata nella memoria difensiva della convenuta conferma l'interesse del lavoratore all'applicazione del contratto collettivo a cui il datore di lavoro è obbligato a dare applicazione per appartenenza sindacale (cfr. Cass. 26 742/2014).

Pur prescindendo dalla diversità della disciplina dettata dal C.C.N.L. terziario e dal C.C.N.L. metalmeccanici con riguardo agli istituti della trasferta, dello straordinario, della reperibilità, del compenso per le festività cadenti di domenica, della previdenza integrativa, risultando quella dettata dal C.C.N.L. terziario meno favorevole rispetto all'altra, è innegabile che avendo il contratto collettivo di diritto comune una funzione normativa, in quanto diretto a determinare il contenuto dei contratti individuali di lavoro, vi è tutto l'interesse del singolo lavoratore all'accertamento di quale sia, in concreto, il C.C.N.L. applicabile al proprio rapporto di lavoro, a fronte della unilaterale decisione del datore di lavoro, di cui si lamenta l'illegittimità, di applicare a tutti i propri dipendenti un unico CCNL.

Come correttamente evidenziato dalla difesa di parte ricorrente in sede di discussione, infatti, è interesse concreto ed attuale del lavoratore sapere quale sia il codice disciplinare a cui attenersi e quale siano le sanzioni in caso di inosservanza, quale sia il periodo di comporto in caso di assenze per malattia, in che misura si possa estendere il diritto del datore di lavoro di assegnare il dipendente a mansioni diverse ed anche inferiori, da quelle a lui assegnate quando è stato assunto.



E' quindi innegabile l'idoneità della pronuncia richiesta a spiegare un effetto utile, giuridicamente apprezzabile, al ricorrente e tanto basta per ritenere la sussistenza dell'interesse ad agire.

La S.C. ha anche rilevato come: *"l'interesse ad agire con un'azione di mero accertamento non implica necessariamente l'attuale verificarsi della lesione di un diritto o una contestazione, essendo sufficiente uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza di un rapporto giuridico o sulla esatta portata dei diritti e degli obblighi da esso scaturenti, non superabile se il non con l'intervento del giudice"*; (cfr. Cass. 17026/2006; conforme Cass. 13556/2008).

#### Nel merito:

la giurisprudenza della S.C. in plurime sentenze ha puntualizzato come, con riguardo al contratto collettivo nazionale, la facoltà di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti e quindi alle organizzazioni sindacali ed alle associazioni datoriali che hanno sottoscritto il contratto; non spetta, invece, al singolo lavoratore o al datore di lavoro al quale non è consentito recedere unilateralmente neppure adducendo l'eccessiva onerosità sopravvenuta ex art. 1467 c.c.

Si riporta il seguente passo tratto da Sez. L, Sentenza n. 25062 del 2013: *"secondo l'insegnamento di questa Corte al quale si intende dare continuità "nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 cod. civ., conseguente ad una propria situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori" (cfr Cass. 19.4.2011 n. 8994 e già 7.3.2002 n. 3296 ma anche n. 15863/2002). Ne segue che non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso. (...)"*; (cfr. conf. Sez. L, Sentenza n. 8994 del 19/04/2011, Rv. 616736);

ancora in termini: *"il singolo lavoratore o datore di lavoro aderente alle organizzazioni stipulanti non ha poteri modificativi della regolamentazione collettiva. Il contratto collettivo costituisce un "atto normativo" con efficacia vincolante per il singolo aderente alle associazioni stipulanti. L'unica via per sottrarsi a tale efficacia è quella del recesso dall'associazione.*



*Il datore che recede dalla propria organizzazione si libera dall'obbligo di applicare i ccnl stipulati successivamente al recesso, ma resta vincolato fino alla scadenza all'applicazione di quello vigente al momento del recesso" (cfr. Sez. 6 - L, Sentenza n. 18715 del 2014).*

La società convenuta ha sostenuto di non essere mai stata associata a FEDERMECCANICA, associazione datoriale firmataria del CCNL metalmeccanici  
L'assunto è infondato.

A fronte del fatto che risulta incontestato come la parte convenuta sia un'associata ad ASSOLOMBARDA a Milano ed a UNINDUSTRIA a Roma (si legge nel sito internet di quest'ultima: "l'Unione degli Industriali e delle imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo", ovvero "Unindustria", aderisce alla Confindustria come Associato effettivo ossia come Associazione di territorio di perimetro regionale), associazioni territoriali che fanno pacificamente capo a CONFINDUSTRIA (attraverso l'adesione a Unindustria si diviene Soci del sistema associativo di Confindustria, ancora dal sito), non possono nutrirsi dubbi circa la sua adesione a FEDERMECCANICA.

A FEDERMECCANICA, infatti, aderiscono i Gruppi di aziende metalmeccaniche costituiti nell'ambito delle rispettive Associazioni Industriali Territoriali facenti capo a Confindustria.

In conclusione, è illegittimo il comportamento assunto dal datore di lavoro, parte del contratto individuale, ma non di quello collettivo che, unilateralmente, recede dal CCNL fino ad allora applicato e di cui era obbligatoriamente tenuto a dare applicazione in forza dell'adesione all'associazione datoriale firmataria di quel contratto.

Pertanto deve essere accertato che al rapporto di lavoro del ricorrente è applicabile il CCNL metalmeccanici e, quindi, la società convenuta è tenuta ad applicare al rapporto di lavoro del ricorrente il trattamento economico e normativo previsto dal predetto C.C.N.L. anche dopo il 1° settembre 2015.

Le spese di lite seguono la soccombenza della parte convenuta e vengono liquidate nella misura indicata in dispositivo ai sensi del D.M. 55/14.

**P. Q. M.**

Visto l'art. 429 c.p.c.:



accerta che al rapporto di lavoro intercorrente tra \_\_\_\_\_ e la  
\_\_\_\_\_ è applicabile il CCNL industria metalmeccanica e pertanto condanna  
quest'ultima a dare applicazione al trattamento economico e normativo previsto dal  
predetto CCNL;  
condanna la società convenuta alla rifusione delle spese in favore del ricorrente che  
liquida in euro 4.015,00, oltre spese forfettarie al 15%, Iva, cpa ed euro 259,00 per  
c.u.

Torino, 13.10.2016

Il Giudice  
Sonia SALVATORI



