N. 8000/09 R.G.L.

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

- Sezione Lavoro -

Il Giudice dott. Fabrizio APRILE,

sul ricorso *ex* art. 28 st.lav. di cui in epigrafe depositato in data 2/09/2009 da:

FILCAMS/CGIL di Torino (avv.ti F.Raffone e N.Raffone);

FISASCAT/CISL di Torino (avv.ti M.Mazziotti e G.Civale);

UILTUCS/UIL di Torino (avv.ti C.Vullo, S.Farese e E.M.Gliozzi);

contro

GS S.p.A., DÌ PER DÌ S.r.l. e S.S.C. S.r.l. (avv.ti S.Candela, M.Mobiglia, A.Pacchiana Parravicini e M.Guasco);

letti gli atti e i documenti di causa allegati e acquisiti;

sentite le parti alle udienze del 6/10, del 13/10 e del 5/11/2009;

visti i verbali istruttori raccolti all'udienza del 22/10/2009;

a scioglimento delle riserva assunta, ha emesso il seguente

D E C R E T O

1. Con il ricorso di cui in premessa, le oo.ss. in epigrafe – sostenendo: di avere dato disdetta con lettera del 14/09/2007 al contratto integrativo aziendale (c.i.a.) siglato con le società del gruppo "Carrefour Italia" in data 7/04/2004, mantenendone fermi gli effetti, come da consuetudine sindacale, fino al suo rinnovo; di avere l'azienda tacitamente continuato ad applicare il c.i.a. fino a quando non ne comunicava illegittimamente la disdetta con lettera del 2/07/2009, dopo che erano fallite le trattative sindacali per la gestione della crisi del settore; di avere quindi la controparte, in modo altrettanto illegittimo, sostituito unilateralmente il c.i.a. con il "Piano

Aziendale d'Integrazione del Collaboratore" (con efficacia dal 1°/10/2009) disciplinante materie rimesse dal c.c.n.l. alla contrattazione di 2° livello, così contravvenendo in malafede alla prassi delle relazioni industriali e osservando un contegno offensivo delle prerogative sindacali – tutto ciò premesso, chiedevano, accertata la condotta antisindacale, la condanna delle società datoriali all'applicazione del c.i.a. illegittimamente disdettato e sostituito con il piano unilaterale.

Si costituivano le società resistenti chiedendo il rigetto del ricorso, a fronte della legittimità del disimpegno dal c.i.a. (risalente al 2004 e non più adeguato per gestire la crisi che affligge il mercato in cui operano le imprese del gruppo) e dell'analoga legittimità del Piano Aziendale, resosi necessario in conseguenza dell'indebito rifiuto da parte delle oo.ss. ricorrenti di riprendere le trattative per il rinnovo del c.i.a.

Il Giudice – sentite le parti, acquisita ulteriore documentazione e assunte le deposizioni di quattro informatori – fissava per la discussione l'udienza del 5/11/2009, riservandosi all'esito il deposito del presente decreto.

2. Il c.i.a. del 7/04/2004 è sufficientemente chiaro nel disciplinare i termini della propria efficacia temporale, stabilendo al primo capoverso del paragrafo rubricato "Decorrenza e Durata" che «*Il presente Contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31 dicembre 2007 e qualora non disdettato da una delle Parti Contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato e continuerà a produrre i propri effetti fino al suo rinnovo*» (doc. n. 1 di parte ricorrente).

Tale disposto normativo è dunque chiaro nel prevedere l'ultrattività del c.i.a., dopo la scadenza naturale del 31/12/2007, solo a condizione che nessuna

delle parti contraenti avesse dato formale disdetta (*rectius*: recesso, poiché è opportuno attribuire alla parola la sua esatta accezione giuridica).

L'operato delle oo.ss. ricorrenti, in coerenza con una reiterata prassi sindacale (in forza della quale, evidentemente, si recede dal c.i.a. per "segnalare" alla controparte datoriale la necessità del suo rinnovo migliorativo), è stato invece nel senso, da un lato, di rendere formale recesso dal c.i.a. (nel rispetto del previsto preavviso), ma, dall'altro – va subito notato, in evidente deroga alla suvvista previsione contrattuale – di tenere ferma «*la sua ultrattività fino al rinnovo del C.I.A. stesso*» (doc. n. 3).

Dunque, le parti sindacali hanno seguito unilateralmente, per così dire, una sorta di "terza via" nella disciplina risolutiva del c.i.a., che ne prevedeva l'ultrattività degli effetti pur in costanza di recesso.

È peraltro incontestato (ed emerge documentalmente) come, almeno fino al 30/09/2009, le società resistenti, che non erano altrettanto recedute dal c.i.a., lo avessero comunque continuato a osservare e ad applicare ai propri dipendenti, nonostante il recesso della controparte.

3. Alla luce di questa sintetica rassegna degli elementi giuridici e fattuali nell'ambito dei quali deve interpretativamente collocarsi l'atto di recesso aziendale, si osserva che:

a) è pacifica l'inapplicabilità ai contratti collettivi di diritto comune dell'art. 2074 c.c., che perciò non aiuta a risolvere la vertenza in esame – anzi: aiuta proprio nella misura in cui non si applica, ossia dimostra di rimettere a specifiche intese *inter partes* la disciplina della cd. vacanza contrattuale;

b) il regolamento del c.i.a. disponeva che il recesso fosse dato con il preavviso di tre mesi prima della scadenza del 31/12/2007, ma, d'altronde,

non prevedeva che tale evenienza fosse a pena di decadenza dalla facoltà stessa di recesso – sicché non può dirsi (ma nemmeno i sindacati contestano alcunché sul punto) che il mancato esercizio del recesso, da parte dell'azienda, nel termine fissato dal c.i.a. (specie a fronte del già comunicato disimpegno sindacale) avesse determinato per ciò stesso la decadenza dal relativo diritto (arg. *ex* art. 2964 c.c.); né tantomeno il c.c.n.l. reca una disciplina generale sul diritto di recesso dagli accordi contrattuali di 2° livello;

c) la tesi delle ricorrenti per cui la tacita applicazione del c.i.a., da parte aziendale, in epoca successiva al 31/12/2007 portava con sé anche l'adesione (altrettanto tacita) alla 'clausola' di ultrattività fino al rinnovo introdotta unilateralmente dalle oo.ss. recedenti, appare difficilmente sostenibile: non solo e non tanto perché non c'era stato un formale ed esplicito atto di adesione *ex adverso* a tale clausola, quanto soprattutto perché si dovrebbe ammettere che, così facendo, parte resistente avesse tacitamente rinunciato anche al diritto di recedere a sua volta dal c.i.a.;

d) la tesi non convince e urta contro il principio generale di ordine pubblico – che informa tutto il diritto contrattuale e che opera in relazione a qualsiasi contratto di durata – per cui non sono tollerati vincoli negoziali perpetui; nel momento in cui un accordo viene tacitamente rinnovato, la sua ultrattività deve ritenersi a tempo indeterminato e, dunque, con piena salvezza del diritto di recesso per ciascuna parte contraente;

e) se si aderisse alla prospettazione di parte sindacale discenderebbero (almeno) due conseguenze inaccettabili: l'azienda, cui verrebbe pregiudizialmente negato il diritto al recesso, resterebbe vincolata al c.i.a.

sine die; il termine dell'efficacia ultrattiva del c.i.a., individuato dalle oo.ss. nel suo rinnovo, verrebbe rimesso a una pura e aleatoria eventualità (ossia al raggiungimento dell'accordo di rinnovo), che potrebbe essere vanificata e indefinitamente procrastinata (sia detto per ipotesi astratta) da un atteggiamento preordinatamente e scientemente ostruttivo del sindacato;

f) non a caso infatti il c.i.a., saggiamente, individuava nel rinnovo il *terminus ad quem* della propria efficacia ultrattiva solo in assenza di recesso, vale a dire solo quando entrambe le parti avessero manifestato la comune volontà di reiterarne l'osservanza integrale oltre la naturale scadenza; dunque, non corrisponde esattamente al vero, come invece ritenuto dalla parte sindacale, che il recesso datoriale aveva violato le «*...condizioni pattuite nel contratto integrativo sotto la dicitura "Decorrenza-Durata" e cioè che la trattativa deve avvenire in costanza ed in pendenza dell'ultrattività degli effetti*» (pag. 15 di ricorso): come si è già detto, il c.i.a. attestava il contrario, dal momento che la palese volontà di recedervi e, pertanto, di ridiscuterne il contenuto era considerata motivo di esclusione della tacita ultrattività;

g) non è neppure decisivo argomento il paventato "salto nel buio" dei lavoratori circa la sorte del loro trattamento normativo ed economico previsto dal c.i.a.: a parte il fatto che il contratto stesso fissava la propria scadenza al 31/12/2007 in caso di recesso di una delle parti (sicché, almeno in linea di principio, "metteva in conto" l'ipotesi della sua vacanza), a ogni modo il venire meno, a seguito del recesso datoriale, delle previsioni anche di favore ivi contenute non lascia sguarnite le prerogative dei dipendenti, che sono comunque salvaguardate dalle previsioni generali del c.c.n.l. e che, ove sussistano violazioni di diritti soggettivi, rimangono individualmente

tutelabili innanzi al Giudice del lavoro (senza che ciò costituisca di per sé condotta antisindacale, neppure contestata in tali termini dalle oo.ss. ricorrenti);

h) neanche l'abbandono di una reiterata consuetudine sindacale – per quanto doloroso – può in sé solo integrare un atteggiamento antisindacale, a fronte comunque, come si è visto, della conformità a diritto del recesso aziendale;

i) la giurisprudenza della Suprema Corte, infine, sembra confortare questo percorso interpretativo laddove statuisce che «*Il contratto integrativo aziendale che venga applicato – nell'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato – dopo lo spirare del termine finale (nella specie triennale) spontaneamente da entrambe le parti contraenti (datore di lavoro e lavoratori) senza che esse abbiano manifestato esplicitamente o implicitamente il loro intento di ritenerlo vincolante per altro termine di eguale durata, si trasforma in contratto (integrativo aziendale) a tempo indeterminato, risolvibile a seguito di recesso unilaterale di ciascuna delle parti*» (Cass. 10/11/2000, n. 14613; le sottolineature sono del Giudice); risulta evidente in questa pronuncia come la tacita ultrattività del c.i.a. possa rimettersi, a tutto concedere, a un termine di durata certo e determinato, e non a un evento assolutamente eventuale e aleatorio.

4.1. Se questo è il discorso giuridico che si ritiene fin qui di patrocinare – con conseguente legittimità del recesso dal c.i.a. assunto da parte resistente con la lettera del 2/07/2009 – esso non basta a escludere un'eventuale condotta antisindacale: tutto ciò che è legittimo non è detto sia anche giusto, e infatti le oo.ss. ricorrenti, pur ferme nel denunciare l'illegittimità *tout court* del contegno aziendale (per le ragioni suvviste), lo hanno anche inteso (con

progressione crescente) sotto la specie dell'abuso del diritto, del carattere ritorsivo e 'vendicativo' del recesso, nonché della violazione degli obblighi *ex* artt. 1175 e 1375 c.c. di buona fede e correttezza nelle trattative contrattuali e nelle relazioni sindacali.

La celebrata istruttoria testimoniale ha avuto dunque lo scopo di verificare se la pur legittima condotta aziendale fosse andata esente o meno, in fatto, da tratti di antisindacalità.

Premesso e rammentato che l'onere della prova grava *in parte qua* sulle oo.ss. ricorrenti, si ritiene di ripercorrere le preziose informazioni rese da Gabrielli Maria Grazia, sindacalista della FILCASM/CGIL, che è risultata attendibile anche solo per il fatto che, a differenza del collega Boco Brunetto, aveva personalmente partecipato, durante la primavera-estate del 2009, a tutti gli incontri e a tutte le trattative intercorse con l'azienda.

Ebbene, la teste ha riferito che «*L'incontro del 24 marzo venne chiesto dall'azienda e aveva lo scopo di presentare ai sindacati la situazione di crisi in cui l'azienda versava e quindi di proporre al sindacato la possibilità di pervenire all'accordo per la gestione di tale situazione di crisi che avrebbe comportato anche sacrifici ai lavoratori tanto è vero che l'azienda aveva anticipato la volontà di aprire procedure di mobilità. Nel "pacchetto" proposto dall'azienda su cui discutere venne posto anche il problema del contratto integrativo aziendale che pendeva dal 2007 e che l'azienda riteneva inadeguato rispetto al mutato contesto del mercato, dunque in questo percorso per l'eventuale accordo era prevista anche la discussione sul contratto integrativo aziendale. Preciso peraltro che nonostante non sia stato posto un termine di calendario entro il quale raggiungere un accordo*

l'azienda fece in più occasioni presente che il tempo in quelle circostanza non sarebbe stato ininfluente il che voleva dire che l'accordo risarebbe dovuto trovare in tempi rapidi. Non fu posto un termine anche perché il sindacato non lo avrebbe accettato in quanto il sindacato avrebbe dovuto attendere tempi tecnici, ad es. lo svolgimento delle assemblee dei lavoratori. È vero che già nella riunione del 24 marzo l'azienda fece presente della sua volontà di dare disdetta del contratto integrativo aziendale ma il sindacato fece presente che non sarebbe stato possibile neppure iniziare una trattativa se l'azienda avesse disdettato il contratto integrativo aziendale tant'è vero che poi l'azienda non ha agito in tal senso. È vero che l'azienda non aveva approntato una piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. Confermo che si svolsero una decina di incontri e confermo che non si raggiunse un accordo come era stato inizialmente auspicato, confermo peraltro che i sindacati non avevano presentato una piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale benché i sindacati lo avessero disdettato fin dal 2007 perché nel frattempo non era stato possibile elaborare tale piattaforma sia perché c'erano stati altri accordi nel 2008 relativi alla sospensione in cassa integrazione di tali lavoratori sia perché anche le trattative per il rinnovo del contratto integrativo nazionale non erano andate del tutto serenamente tanto è vero che la mia sigla sindacale ancora nella primavera estate 2009 non lo aveva ancora sottoscritto. Tutto questo aveva impedito la proposizione unitaria da parte di tutti i sindacati di una piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale [...] *Per tutta risposta al parere negativo del coordinamento dei lavoratori e l'azienda replicò dicendo che il tempo per un possibile accordo era ormai venuto meno*

ma non disse che avrebbe disdettato il contratto integrativo aziendale che ci venne poi formalizzato senza nessuna previa informazione. Anche negli incontri successivi ai chiarimenti richiesti sulla cessione dei punti vendita l'azienda non accolse la richiesta di revoca della disdetta del contratto integrativo [...]. *Confermo di avere avuto una telefonata con il dott. Quattrone alla fine di giugno nella quale feci presente del parere negativo espresso dal coordinamento lavoratori come ho sopra detto* [...] *in quella circostanza confermo che il dott. Quattrone disse che i tempi per un accordo dovevano considerarsi scaduti e che l'azienda si sarebbe mossa altrimenti. Non ricordo se il dott. Quattrone mi disse esplicitamente che l'azienda avrebbe dato la disdetta formale del contratto integrativo aziendale* [...]. *Posso tuttavia confermare anche alla luce di quello che ho appena detto che l'azienda non ha mai posto la questione della disdetta del contratto come "minaccia" all'eventuale mancata sottoscrizione di un accordo, anzi ricordo che nella riunione del 15 o 16 giugno l'azienda fece una proposta che lei giudicò come ultimativa cioè il massimo di concessione che l'azienda poteva fare e in effetti il giudizio negativo del coordinamento dei lavoratori ebbe per oggetto quella proposta ultimativa però confermo d'altronde che questa offerta ultimativa non si accompagnò a una "minaccia" di disdettare il contratto*» (verb. ud. 22/10/2009; le sottolineature sono del Giudice).

4.2. Alla luce di tale interessante ed esauriente deposizione emerge che:

a) risaliva all'azienda (e non direttamente ai sindacati) l'iniziativa per la promozione della serie di incontri con le parti sociali per discutere (non solo, ma anche) della rinegoziazione del c.i.a., ritenuto ormai non più adeguato alla critica realtà del mercato (conformi sul punto gli informatori di parte

datoriale); invero, la teste ha espressamente confermato che nel "pacchetto" delle rivendicazioni datoriali si trovava anche quella relativa alla 'rivisitazione' del c.i.a., sicché non corrisponde esattamente al vero che tale questione fosse 'incidentale' nell'economia delle imminenti trattative, né che il ventilato recesso aziendale fosse fuori luogo, o eccessivo, rispetto all'oggetto delle trattative medesime;

b) alla data del primo incontro (24/03/2009) i sindacati non avevano presentato (ma neppure avrebbero potuto, come ha spiegato la teste) alcuna piattaforma rivendicativa per il c.i.a. (sicché non potevano comunque attivarsi le procedure di consultazione previste dagli artt. 4 e 8 del c.c.n.l.), da loro disdettato (il dato non è irrilevante) ormai da un anno e mezzo; neppure l'azienda aveva avanzato una compiuta proposta di rinnovo del c.i.a. e, tuttavia, aveva ravvisato (anche) nella sua totale o parziale disapplicazione (come precisato dalla teste) lo strumento per una rapida ed efficace azione di contenimento della crisi del settore e del dissesto economico-finanziario in cui versavano talune realtà produttive territoriali;

c) le trattative si erano diluite per tre mesi (fine marzo-fine giugno 2009) nel corso di una decina di incontri, purtroppo infruttuosi; l'azienda aveva fatto presente la necessità di un accordo in tempi rapidi, ma non aveva posto un termine inderogabile (il teste Marci Carlo ha precisato che l'iniziale data in tal senso di fine maggio era stata posticipata a fine giugno, anche in considerazione dei tempi tecnici deliberativi del sindacato);

d) fin dall'originario incontro del 24/03/2009 le società del gruppo avevano espresso la propria volontà di recedere dal c.i.a., anche se tale intento era stato accantonato nella prospettiva di un'intesa di rinnovo;

e) mai, in ogni caso, la parte datoriale aveva posto il recesso dal c.i.a. in termini di *diktat* o di minaccia o di rappresaglia per il caso di fallimento delle trattative, né la proposta 'ultimativa' fatta dall'azienda all'incontro del 15-16/06/2009 aveva assunto carattere ricattatorio.

4.3. Ora, innanzi a simili riscontri istruttori, è davvero difficile intendere (salvo quanto si dirà *infra*) in cosa fosse concretamente consistita la denunciata antisindacalità del contegno dell'azienda.

In realtà, è emerso che era stata proprio questa a provocare gli incontri con le oo.ss. e, in questo senso, non è neppure particolarmente rilevante sapere (né il ricorso si muove in quest'ordine di idee) di accordi "ponte" o di patti per l'occupazione o di chi avesse posto *ultimatum* e opposto dinieghi o di chi fosse stata la responsabilità del mancato accordo; ciò che invece rileva sapere è che la parte datoriale non si era sottratta alle trattative per la rinegoziazione del c.i.a. (si badi bene: ancora vigente quello del 2004), ma, anzi, aveva manifestato la sua netta determinazione a raggiungere un accordo, pur in tempi brevi.

Peraltro, che il contenuto delle pretese aziendali non fosse "inaccettabile" sta ad attestarlo il fatto stesso che i sindacati avessero partecipato alle trattative e presentato a loro volta proposte alternative alle (e modificative delle) richieste della controparte, addirittura concordando (come hanno riferito gli informatori) sulla parziale disapplicazione, in certe criticità territoriali, di talune voci di costo del c.i.a.; non ha neanche trovato piena conferma la circostanza che l'azienda avesse proditoriamente chiesto la generalizzata disapplicazione per 18 mesi del c.i.a. (cfr. teste Boco Brunetto).

È ovvio d'altronde che, se sussiste indubbiamente a carico del datore di lavoro l'obbligo alla trattativa con i sindacati sulle materie demandate dal c.c.n.l. agli accordi di 2° livello, non per questo gli può essere imposto l'obbligo all'accordo.

4.4. Si può dunque ragionevolmente escludere, foss'anche per quest'ultima considerazione, che la condotta tenuta da parte resistente fosse stata contraria a buona fede o a correttezza; ma anche i dedotti aspetti relativi all'abuso del recesso o al suo carattere ritorsivo e vendicativo risultano esclusi:

a) dal fatto che l'azienda fin dal marzo 2009 avesse reso noto ai sindacati l'intenzione di recedere dal c.i.a. e che mai avesse fatto pesare in termini "ricattatori" il suo diritto al recesso;

b) dalla mancata prova, da parte delle oo.ss. ricorrenti, di non essere state tempestivamente preavvisate (nel corso dei frenetici contatti informali seguiti all'incontro del 15-16/06/2009) dell'intenzione aziendale di formalizzare il recesso con la lettera del 2/07/2009 (che comunque recava con sé un ampio preavviso di quasi tre mesi): la categorica affermazione resa sul punto dal teste Boco Brunetto è stata con categorica simmetria smentita dai testi di parte datoriale, mentre Gabrielli Maria Grazia ha offerto in proposito – ovverosia sul contenuto della telefonata scambiata con Quattrone Francesco – un cauto e diplomatico "non ricordo";

c) dall'assenza di specifiche violazioni datoriali del c.c.n.l. (comunque non emerse e/o specificamente allegate) nella parte riguardante le procedure per la contrattazione territoriale e aziendale.

Anzi, dalle deposizioni degli informatori sindacali (che si sono soffermati a lungo sulla circostanza) è piuttosto emerso (un po' sorprendentemente) che

uno dei principali ostacoli al raggiungimento dell'accordo non era stato il paventato recesso, né la fretta, bensì la decisione del gruppo "Carrefour Italia" (non del tutto inaspettata, in verità, poiché già ventilata a marzo, come ancora ammesso da Gabrielli Maria Grazia) di dismettere gli ipermercati pugliesi e lucani (e di Roma), proprio nel bel mezzo delle trattative orientate anche alla soluzione occupazionale di tali unità operative.

A ogni buon conto, di simile operazione (idonea peraltro, come si suol dire, a rimescolare le carte in tavola) non sussiste traccia – davvero sorprendentemente – in tutto il ricorso *ex* art. 28 st. lav. (se non nell'asfittica e genericissima riga di pag. 10), rimanendo perciò estranea al *thema disputandum*.

Se tutto quanto fin qui ritenuto è corretto, la 'pregiudiziale' sulla revoca della lettera del 2/07/2009 posta dai sindacati per la ripresa delle trattative sul c.i.a. (cfr., ad es., doc. n. 8), non è giuridicamente sostenibile e ha pertanto legittimato le società a mantenersi ferme nelle proprie posizioni.

5.1. Quello che, semmai, desta qualche perplessità in rapporto alle difese assunte da parte resistente (che dimostra di avere sottovalutato la questione, dedicandole le poche righe di pag. 22 della comparsa) è la non trascurabile rilevanza nella vicenda in oggetto del cd. Patto per il lavoro siglato in data 23/06/2009 dalle oo.ss. nazionali e da quelle datoriali (doc. n. 17 di parte ricorrente) e parte integrante del c.c.n.l. del 18/07/2008.

È già in sé significativa la data di tale intesa, che si colloca in un 'caldissimo' momento pressoché contestuale al fallimento (risalente appunto alla fine di giugno) delle trattative sul c.i.a.

Se è vero, per un verso, che il Patto del 23/06/2009 ha per oggetto prioritario la salvaguardia dei livelli occupazionali, è vero, per altro verso, che esso, «*a fronte di eventuali criticità derivanti dalla situazione di crisi*», rimette ad accordi in sede di contrattazione di 2° livello (e quindi in sede di c.i.a.) «*una verifica sulle norme in materia di organizzazione del lavoro*», nonché l'individuazione delle «*modalità più idonee al conseguimento dell'obiettivo della salvaguardia occupazionale e del miglioramento dei margini di competitività delle aziende*» (punto 3, paragrafo 2).

Detto altrimenti, il Patto per il lavoro si muove, né più né meno, nella medesima 'lunghezza d'onda' in cui parte resistente si era mossa da quando aveva richiesto l'incontro del 24/03/2009: migliorare la competitività (*id est*: ridurre i costi aziendali) e affrontare le criticità conseguenti alle difficoltà del mercato attraverso la verifica (*id est*: la 'rimodulazione') delle norme sull'organizzazione del lavoro (*id est*: del c.i.a.).

Se è così, esso accordo (siglato, si ripete, il 23/06/2009) non poteva di certo 'rianimare' una trattativa ormai definitivamente fallita a quella data, né poteva impedire che l'azienda recedesse legittimamente dal c.i.a., anche solo per il fatto (e in ciò si concorda con parte resistente) che il «*confronto preventivo*» di cui al punto 4, paragrafo 2, era già stato abbondantemente esperito (oltre dieci incontri tra marzo e giugno) e ormai non era più praticabile.

Dunque, l'impegno a «*evitare azioni unilaterali*» assunto con Patto per il lavoro avrebbe dovuto essere inteso (e praticato) dall'azienda nel senso che l'efficacia del recesso dal c.i.a. (e del conseguente "Piano Aziendale d'Integrazione per il Collaboratore") doveva decorrere, anziché dal

1°/10/2009, almeno dal 1°/01/2010, atteso che la suddetta intesa dispone, per l'appunto, una sorta di "raffreddamento" delle vertenze (non si dimentichi che al 23/06/2009 la FILCAMS/CGIL non aveva ancora sottoscritto il nuovo c.c.n.l.) e di "moratoria" dalle azioni unilaterali fino a tutto il 31/12/2009. Dopo questa data, infatti, o sarebbe stato raggiunto l'accordo di rinnovo del c.i.a. o l'azienda sarebbe stata legittimata a regolamentarsi in via unilaterale, pure in relazione a materie riservate alla contrattazione di 2° livello.

È lo stesso Patto, d'altronde, a confermare l'esistenza di una profonda crisi del settore, che rende urgente, come si è detto, la 'rimodulazione' dell'organizzazione del lavoro; né è pensabile che un c..i.a. siglato nel 2004 possa ancora valere tale e quale per il 2010, come se la situazione del mercato fosse rimasta immutata (cfr., sul punto, le tabelle *sub* doc. n. 22 di parte resistente, non contestate *ex adverso*).

In questa specifica prospettiva, la sostituzione del c.i.a. con una regolamentazione unilaterale (peraltro a termine) non è in sé illegittima (quando non assuma carattere ritorsivo o vendicativo o sia di tenore esplicitamente offensivo delle prerogative sindacali), a condizione che si accerti e sia provata l'impossibilità per le parti (a causa, nella fattispecie, della pregiudiziale posta dai sindacati) di sedersi al tavolo delle trattative per il rinnovo del c.i.a. stesso.

5.2. Si osserva ulteriormente che, nonostante il recesso di cui alla lettera del 2/07/2009, le società resistenti (ed è un elemento significativo) avevano assicurato la vigenza del c.i.a. fino al 30/09/2009: dunque, in ossequio alla stessa logica – ispirata dal Patto del 23/06/2009 (in ciò si concorda con il primo paragrafo della lettera alla Confcommercio *sub* doc. n. 7 di parte

ricorrente), laddove si auspica l'astensione da iniziative unilaterali «*che possano annullare gli effetti della contrattazione di secondo livello in essere*», tenuto presente che l'atto di recesso datoriale non aveva immediatamente annullato l'efficacia del c.i.a. – l'azienda ne avrebbe dovuto mantenere l'efficacia fino al 31/12/2009 prima di provvedere unilateralmente; in questo senso, l'intatta vigenza del c.i.a. del 2004 avrebbe potuto consigliare le parti sindacali a riprendere le trattative e ad accantonare una pregiudiziale, come si è visto, giuridicamente insostenibile.

Questo è il l'unico profilo di antisindacalità ravvisabile nella condotta della parte datoriale, ossia di avere attribuito piena vigenza al "Piano Aziendale d'Integrazione per il Collaboratore" dal 1°/10/2009, così sconfessando i propositi cui le stesse organizzazioni datoriali (in rappresentanza delle società del gruppo "Carrefour Italia") si erano impegnate con la sottoscrizione del Patto per il lavoro – e così integrando un contegno oggettivamente censurabile ai sensi dell'art. 28 st. lav.

Si rammenta *ad abundantiam* come, nell'accertamento della condotta antisindacale, non sia necessario indagare sull'elemento soggettivo e psicologico che abbia sorretto tale condotta.

6. In esito al superiore *excursus* motivazionale e in parziale accoglimento del ricorso, le società resistenti sono tenute ad applicare il c.i.a. del 7/04/2004 fino al 31/12/2009 e a rimuovere gli effetti del piano unilaterale (almeno) fino al 1°/01/2010, sempreché nel frattempo – come peraltro vanamente auspicato durante il tentativo di conciliazione – non venga raggiunto l'accordo di rinnovo del c.i.a.

Nulla osta affinché il presente decreto venga affisso nella bacheca aziendale.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo; tuttavia, il peculiare intreccio della vicenda di causa e il parziale accoglimento del ricorso legittimano la compensazione di tali spese nella misura di due terzi in favore delle parti resistenti.

P.Q.M.

Visto l'art. 28 st.lav.;

in parziale accoglimento del ricorso di cui in premessa, accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta da GS S.p.A., DÌ PER DÌ S.r.l. e S.S.C. S.r.l. nell'avere stabilito in quella del 1°/10/2009 la data di efficacia sia dell'atto di recesso dal contratto integrativo aziendale di cui alla lettera del 2/07/2009, sia del "Piano Aziendale d'Integrazione per il Collaboratore", e, per l'effetto, dichiara tenute le società resistenti a osservare e ad applicare il suddetto contratto integrativo aziendale fino a tutto il 31/12/2009;

autorizza la pubblicazione del presente dispositivo nella bacheca aziendale;

condanna le parti resistenti, in solido tra loro, a rimborsare alle oo.ss. ricorrenti le spese processuali, liquidate per l'intero in € 4.200,00, comprensivi di diritti, onorari e spese generali, oltre a I.V.A. e C.P.A. come per legge;

dispone che le spese di lite come sopra liquidate siano compensate nella misura di due terzi in favore delle parti resistenti.

Così deciso in Torino, il 6/11/2009.

Il Giudice

Dott. Fabrizio Aprile

7 NOV 2009

