

Aula 'A'



05343/05

11 MAR. 2005

**ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**

Oggetto

**SEZIONE LAVORO**

**LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. Vincenzo MILEO - Presidente -
- Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI - Consigliere -
- Dott. Alessandro DE RENZIS - Consigliere -
- Dott. Aldo DE MATTEIS - Consigliere -
- Dott. Vincenzo DI CERBO Rel. Consigliere -

R.G.N. 23368/02

Cron. 5343

Rep.

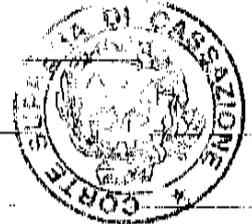
Ud. 07/12/04

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

sul ricorso proposto da:

FIOM CGIL MIANO, in persona del Segretario Generale pro tempore, domiciliato in ROMA presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato COSTIMO FRANCIOSO, giusta delega in atti;



**- ricorrente -**

**contro**

IBM ITALIA SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA SILLA 3, presso lo studio dell'avvocato CARLO FERZI, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati VINCENZO STANCHI, ROMOLO STANCHI, giusta delega in

2004

5493



Speciale Notario Antonio Traverso n. 104680  
del 10/10/02

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 521/01 della Corte d'Appello di  
MILANO, depositata il 18/09/01 - R.G.N. 49/2001;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 07/12/04 dal Consigliere Dott. Vincenzo DI  
CERBO;

udito l'Avvocato FERZI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. Ennio Attilio SEPE che ha concluso per  
il rigetto del ricorso.



23638.02

Udienza 7 dicembre 2004

Pres. V. Mileo

Est. V. Di Cerbo

## SOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 28 della l. n. 300 del 1970 la FIOM CGIL di Milano chiedeva che fosse dichiarato antisindacale il comportamento posto in essere dalla IBM Italia consistito nell'erogazione ai dipendenti di aumenti retributivi individuali assorbibili negli aumenti retributivi derivanti da futuri contratti collettivi nazionali ed aziendali. Chiedeva altresì che, al fine di rimuovere gli effetti di siffatta condotta, i futuri aumenti previsti da contratti collettivi nazionali ed aziendali fossero erogati ai dipendenti di Segrate e Milano senza procedere all'assorbimento degli aumenti già concessi.

Con decreto in data 30 giugno 1999 il Giudice del lavoro di Milano respingeva il ricorso.

La successiva opposizione proposta dalla FIOM CGIL veniva rigettata con sentenza in data 10 febbraio 2000.

Avverso tale sentenza proponeva appello la FIOM CGIL. Costituitasi in giudizio l'IBM Italia, con sentenza depositata il 18 settembre 2001 la Corte d'Appello di Milano rigettava il gravame.

Osservava la corte territoriale che la concessione di aumenti, ancorché riassorbibili, da parte dell'IBM ad un certo numero di dipendenti delle sedi di Milano e di Segrate non poteva esercitare alcuna influenza né sulla contrattazione collettiva nazionale né su quella aziendale e non poteva essere considerata antisindacale in mancanza di ulteriori elementi idonei a qualificare tale concessione come atto finalizzato a contrastare o limitare l'esercizio dell'attività o il ruolo del sindacato.

Per la cassazione di tale sentenza la FIOM CGIL di Milano propone ricorso affidato a quattro motivi. Resiste con controricorso l'IBM Italia s.p.a.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Con i primi due motivi di ricorso la FIOM CGIL denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa (distinti) punti decisivi della controversia in relazione all'art. 360, n. 5, c.p.c.

Deduce in primo luogo la mancata considerazione o comunque lo stravolgimento di alcuni fatti di causa ritualmente dedotti in giudizio e processualmente accertati quali: il fatto che la concessione di aumenti riguardava non già "un certo numero di dipendenti" ovvero "molti dipendenti", bensì almeno il 47% dei 2.500 dipendenti milanesi della società e cioè una percentuale molto superiore a quella dei dipendenti ai quali venivano tradizionalmente riconosciuti i cosiddetti aumenti individuali di merito; il fatto che gli aumenti erogati nella specie dalla IBM erano parametrati in funzione del livello contrattuale di inquadramento ed avevano modalità di erogazione che riproducevano esattamente le modalità degli aumenti retributivi previsti dal c.c.n.l.; l'avvenuto assorbimento negli aumenti de quibus degli incrementi previsti nei nuovi minimi tabellari con conseguente deroga alla regola aziendale (sempre osservata in precedenza) della non assorbibilità dei superminimi individuali.



Sotto altro profilo sostiene che la sentenza della Corte di merito avrebbe omesso di considerare il principale effetto pregiudizievole del comportamento datoriale sull'esercizio dell'attività sindacale e cioè la separazione della gran parte dei dipendenti IBM di Milano e Segrate dai risultati dell'attività sindacale di contrattazione economica, separazione che è oggettivamente idonea ad impedire o limitare l'esercizio dell'attività sindacale. Secondo il sindacato ricorrente, posto che la contrattazione di minimi retributivi inderogabili costituisce la primaria e fondamentale attività sindacale, il comportamento dell'IBM, ed in particolare l'introduzione del meccanismo dell'assorbimento, sarebbe idoneo a porre nel nulla o a rendere non visibile il risultato di tale attività. In precedenza, infatti, grazie al mancato assorbimento degli aumenti individuali, erano state mantenute distinte e separate le due fonti di determinazione del trattamento retributivo globale e cioè quella collettiva/sindacale e quella unilaterale/aziendale.

Col terzo motivo di ricorso la FIOM CGIL denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 28 l. n. 300 del 1970 in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.

Premesso che la norma sopra indicata non tipizza la condotta antisindacale ma la individua sulla base dell'oggettiva idoneità del comportamento in concreto posto in essere dal datore di lavoro a ledere o a porre in pericolo la libertà e l'attività sindacale o il diritto di sciopero, sostiene che la sentenza impugnata avrebbe omesso di considerare nel loro insieme i comportamenti posti in essere dal datore di lavoro al fine di valutare la loro oggettiva idoneità a ledere i beni protetti dalla norma in questione.



Col quarto motivo di ricorso la F.IOM CGIL denuncia ulteriore violazione e falsa applicazione dell'art. 28 l. n. 300 del 1970 in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.

Deduce che la sentenza impugnata, nell'escludere la sussistenza della condotta antisindacale in assenza della violazione di una diversa norma di tutela, avrebbe erroneamente considerato l'art. 28 Stat. lav. una norma meramente sanzionatoria della violazione di altra norma laddove la disposizione in esame definisce essa stessa, con la tecnica specificata nel terzo motivo, la fattispecie dell'antisindacalità.

I motivi, che essendo logicamente connessi possono essere congiuntamente esaminati, devono considerarsi infondati.



In linea di principio deve osservarsi che, come più volte ribadito da questa Corte (cfr., ad esempio, Cass. 27 luglio 1990 n. 7589), in tema di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro la formula accolta dall'art. 28 dello Statuto non fornisce una definizione analitica del comportamento vietato, potendo questo estrinsecarsi nei più svariati aspetti. La relativa nozione è stata definita "teleologica" nel senso che la condotta, non suscettibile di tipizzazione, deve mirare a reprimere l'attività di autotutela organizzata dei lavoratori. In sostanza si è accolta, ai fini dell'applicazione del rimedio, un'accezione del termine tanto ampia da ricomprendere nel concetto di antisindacalità ogni comportamento del datore di lavoro, anche al di là delle ipotesi previste dai titoli II e III dello Statuto, oggettivamente diretto a ostacolare l'attività sindacale.

La Corte di merito ha escluso che, nella fattispecie in esame, il comportamento dell'azienda potesse integrare gli estremi di una condotta antisindacale. La Corte è pervenuta a tale conclusione osservando che la concessione spontanea, da parte del datore di lavoro, di aumenti individuali ad un numero elevato di dipendenti, non possa essere considerata come atto volto a contrastare o limitare l'esercizio dell'attività e del ruolo del sindacato. In particolare tale condotta aziendale non poteva condizionare l'attività sindacale nemmeno in sede di contrattazione aziendale atteso che la rivendicazione di aumenti salariali non è esaustiva delle rivendicazioni rimesse all'attività sindacale. Sotto altro profilo ha rilevato la mancanza, nel suddetto comportamento aziendale, di elementi (quali, in ipotesi, il carattere discriminatorio dei criteri di individuazione dei dipendenti destinatari del beneficio) idonei a qualificarlo come antisindacale.

Ritiene il Collegio che le suddette conclusioni siano pienamente rispettose dei principi di diritto sopra indicati e

che pertanto la sentenza impugnata non sia incorsa in alcuna violazione di legge.

In effetti deve escludersi che la concessione da parte del datore di lavoro di aumenti retributivi ad una percentuale elevata di dipendenti possa rivestire carattere antisindacale per il solo fatto che tale concessione sia frutto di una decisione datoriale unilaterale e cioè non previamente contrattata con le organizzazioni sindacali. E tale conclusione non cambia per il fatto <sup>che</sup> tali aumenti siano stati qualificati dal datore di lavoro come riassorbibili in quelli futuri derivanti dalla stipulazione di contratti collettivi, posto che il meccanismo del riassorbimento non appare idoneo a determina alcuna limitazione del ruolo del sindacato nella contrattazione dei minimi retributivi inderogabili. Ciò non esclude che, in via di ipotesi, la suddetta condotta datoriale, di per sé legittima, possa assumere carattere di antisindacalità ove sia caratterizzata da finalità discriminatorie, come, ad esempio, nel caso in cui la scelta dei lavoratori destinatari del beneficio venga fatta con modalità che discriminino gli appartenenti al sindacato. Ciò tuttavia non ricorre nella fattispecie in esame, come correttamente rilevato dalla Corte territoriale.

Non sono inoltre fondate le censure concernenti il vizio di motivazione.

Deve premettersi in linea di principio che la valutazione del giudice del merito, il quale, in relazione all'art. 28 della legge n. 300 del 1970, abbia escluso l'oggettiva idoneità di una determinata condotta del datore di lavoro ad ostacolare, limitare o reprimere l'attività sindacale, si risolve in un giudizio di fatto che, ove adeguatamente motivato, è incensurabile in sede di legittimità (Cass. 4 dicembre 1984 n. 6367). In senso conforme cfr. altresì, ex multis, Cass. 7 agosto 1998 n. 7779; Cass. 27 luglio 1990 n. 7589.

La decisione della Corte territoriale di escludere, nella fattispecie in esame, la sussistenza di una condotta antisindacale nella concessione spontanea a numerosi dipendenti di aumenti salariali riassorbibili, è quindi il risultato di un accertamento che costituisce una tipica valutazione di fatto rimessa all'apprezzamento del giudice del merito. Essa è sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria e pertanto si sottrae alle censure del sindacato ricorrente. Queste infatti sono tese a dimostrare la mancata considerazione, da parte del giudice del merito, di circostanze (quali, in particolare, la percentuale del numero dei dipendenti destinatari degli aumenti, il fatto che questi aumenti erano parametrati in funzione del livello di inquadramento dei destinatari ed erano erogati con modalità simili a quelle degli aumenti previsti dai contratti

collettivi, il fatto che la loro riassorbibilità fosse contraria alla prassi aziendale, la confusione che tale riassorbibilità sarebbe idonea a produrre con riferimento alle fonti di determinazione del trattamento retributivo) che correttamente sono state considerate irrilevanti ai fini della qualificazione come antisindacale della condotta de qua. Tali censure non valgono, in sostanza, a rivelare alcuna insufficienza o contraddittorietà nella motivazione fornita dai giudici del merito.

IL ricorso deve essere in conclusione respinto con la conseguente condanna del ricorrente alle spese di questo giudizio, *liquidate come in liquid. V. Vo -*

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna ~~la~~ ricorrente al pagamento delle spese del grado liquidate in Euro *29,00*, oltre Euro 3500 per onorari.

Così deciso all'udienza del 7 dicembre 2004

Rel. Estens.

Presidente

V. Di Cerbo

V. Mileo

*Vincenzo Di Cerbo*

*Vincenzo Mileo*

*Florencia*  
**IL CANCELLIERE**  
Depositato in Cancelleria



oggi, 11 MAR 2005

**IL CANCELLIERE**

*Florencia*

**ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533**

