

n.2708/11 Cont.lav.

Repubblica Italiana
Tribunale di Brescia

Sezione del lavoro e della previdenza ed assistenza obbligatoria

Decreto

Il Giudice del lavoro
Dottore Gianluca Alessio

a seguito di ricorso proposto ex art.28 St. lav. per repressione della condotta antisindacale

da

FIOM-CGIL di Brescia, con il patrocinio dell'avv. FERRARI ALESSANDRA e dell'avv. MARZOLLA MARA con domicilio eletto in VIA SOLFERINO, 55, - BESCIA

contro

FONDERIE GUIDO GLISENTE SPA con il patrocinio dell'avv. FAVALLI GIACINTO e dell'avv. COLLIA FILIPPO, con domicilio eletto in P.ZZA VITTORIA, 11 - BRESCIA

a scioglimento della riserva assunta

osserva:

l'organizzazione sindacale ricorrente lamenta il carattere antisindacale della condotta tenuta dalla società convenuta in relazione a plurimi connessi profili: a) avere dato applicazione a tutti i dipendenti di accordo aziendale sottoscritto da un solo membro della R.S.U.; 2) avere dato applicazione, con decorrenza 15 ottobre 2009, al contratto nazionale sottoscritto esclusivamente da altra organizzazioni sindacali; 3) avere irrogato sanzione disciplinare con provvedimento del 22 marzo 2011 ad

un dipendente, Carmelo Zungri, iscritto alla federazione ricorrente, in ragione dell'inosservanza delle norme in materia di recupero di produttività, previste all'accordo aziendale di cui sopra.

Nel corso del giudizio la difesa della FIOM - CGIL, ha precisato di tenere ferma la domanda relativa al punto 2 solo quale "mezzo al fine" con riguardo alla domanda di inapplicabilità degli accordi aziendali datati 5 e 15 ottobre 2010.

Sull'attualità della condotta antisindacale ascritta alla convenuta.

Lo speciale mezzo di tutela apprestato dall'ordinamento a cui l'organizzazione sindacale ha fatto ricorso si connota per la possibilità di stingente intervento al fine di impedire atti o paralizzarne gli effetti, senza che una pronuncia meramente accertativa di condotte violatrici di prerogative sindacali, se priva dell'attitudine ad incidere sulla condotta del soggetto autore delle stesse, possa raggiungere lo scopo che il procedimento per repressione della condotta antisindacale persegue. In tale senso va richiamato il più recente orientamento giurisprudenziale di legittimità che condiziona l'ammissibilità di una pronuncia meramente accertativa nel procedimento per repressione della comportamento antisindacale alla possibilità che la stessa abbia attitudine a paralizzare il perpetuarsi di effetti pregiudizievoli per l'attività dell'organizzazione sindacale¹.

¹ Si riporta significativa massima al riguardo: "Requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970, è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti. Tale requisito - sulla base dell'interpretazione letterale e sistematica della suddetta norma, anche alla luce di quanto previsto in ordine alla legittimazione attiva in capo agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, riconosciuta nell'interesse al ripristino nell'azienda dei diritti sindacali, nella completa autonomia rispetto alle azioni proponibili dai singoli lavoratori, e restando invece irrilevante la tendenza del procedimento all'emanazione di pronunce costitutive o di mero accertamento - deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività

Nel caso di specie in difetto di più articolata deduzione circa la pretesa della società resistente di applicare in via esclusiva il c.c.n.l. del 2009 (ma non il contratto aziendale attuativo del primo) - su tale primo punto, per quanto possa rilevare, la presa di posizione in questa sede da parte della società è stata affatto diversa - nessun interesse attuale giustifica una pronuncia nel merito. Si tratta di situazione, quella derivante dall'adesione alla nuova disciplina contrattuale da parte della società convenuta che non incide negativamente sugli obblighi contrattuali derivanti dall'applicazione del precedente contratto collettivo. Non può essere condivisa, a questo proposito, la tesi della difesa della federazione sindacale ricorrente (pagina 14 del ricorso) secondo la quale la rinegoziazione possa avere effetto da una data successiva al termine di validità e di accordi in precedenza sottoscritti, integrando, un comportamento contrario, un inadempimento, seppure parziale, del contratto non ancora scaduto: va riaffermato quanto costituisce portata dei principi generali in tema di libertà contrattuale in ragione dei quali l'estensione soggettiva dei nuovi accordi non intacca il vincolo obbligatorio. Non è condivisibile, in sostanza, quell'orientamento dottrinale che ascrive alle categorie dei contratti plurilaterali l'accordo sindacale tra organizzazione datoriale e pluralità di organizzazioni sindacali. Difetta, infatti, il requisito - essenziale - costituito dalla comunione di scopo, richiesto ai sensi dell'art.1420, cod.civ.: in realtà non può essere confusa una generica condivisione di interessi di cui le associazioni esponenziali sono titolari, con la specifica e concreta individuazione dello scopo che vincola le parti d'intesa.

sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici. (Nella specie, relativa a violazione di diritti di informazione del sindacato, previsti dal ccnl dei giornalisti, dedotta con ricorso proposto dopo circa quattro anni dai licenziamenti per giusta causa, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso gli effetti permanenti, tra l'altro in difetto della deduzione della specifica antisindacalità dei licenziamenti e della loro incidenza sullo svolgimento delle attività sindacali).". (Sez. L, Sentenza n. 11741 del 6 giugno 2005 - rv. 582107).



D'altra parte le deduzioni a verbale sopra riportate danno conto della sostanziale desistenza della stessa parte proponente su tale punto della domanda.

Sui limiti soggettivi dell'efficacia degli accordi collettivi nazionali.

Posto che la particolare natura dell'accordo collettivo si connota, secondo la nota tripartizione per avere lo stesso funzione normativa, obbligatoria e gestionale (ad esempio Cass.civ.Sez. L, Sentenza n. 11634 del 22 giugno 2004 - rv. 573846) in ragione degli effetti meramente obbligatori che scaturiscono dalla prima e terza funzione, non può aversi alcun lesione della libertà contrattuale dell'organizzazione sindacale che non ha stipulato il nuovo contratto collettivo. Neppure con riguardo alla funzione normativa, che riverbera i propri effetti sui terzi, ossia i lavoratori a cui è applicato il contratto, pare possibile fare discendere conseguenze negative: è evidente che la mera applicazione di un trattamento economico di favore, ma in carenza di estensione degli istituti contrattuali relativi all'organizzazione del tempo lavorativa, non può giustificare un interesse a censurare la condotta datoriale rispetto all'organizzazione sindacale non firmataria.

Se intesa in tale senso la portata precettiva ed obbligatoria dell'accordo vanno ribaditi gli argomenti già sopra spesi circa l'indifferenza a tale intesa del sindacato non firmatario e dei soggetti che lo stesso rappresenta.

Sull'efficacia erga omnes degli accordi aziendali

Quanto agli accordi aziendali del 5 e 15 ottobre 2010 appare una forzatura dialettica quella assunta dalla difesa della convenuta circa una pretesa adesione dell'organizzazione sindacale in assenza di un esplicito dissenso; il comportamento concludente che il giudice deve valutare appare evidente nel momento in cui l'organizzazione sindacale chiede l'applicazione di una disciplina del tempo lavorativo, quella contenuta nell'accordo nazionale del 2008, incompatibile con quella dell'accordo aziendale sopravvenuto (si rinvia, in tale senso all'illustrazione in ordine

al tema dei recuperi, contenuto nel ricorso in esame). E' pure vero che al di fuori della regola maggioritaria riferita alle r.s.u. non vi è luogo per potere accordare efficacia *erga omnes* agli accordi aziendali siglati da una sola di esse; l'argomento adoperato dalla difesa della convenuta, in realtà, vale, ma in senso contrario a quello dalla stessa propugnato: il sistema vincolante per le parte aderenti all'accordo interconfederale del 1993 impegna le stesse alla stipulazione di accordi aziendali con la maggioranza delle r.s.u.; nell'ambito di tale assetto delle relazione sindacali l'accordo aziendale siglato con una minoranza non ha sede né è enucleabile dal sistema una regola che assicura l'efficacia voluta dalla difesa della resistente. Né può avere rilievo in senso contrario la sola dichiarazione a verbale (doc. n. 14 delle produzioni ella convenuta) secondo la quale i rappresentanti sindacali della FIOM "convergono sulla necessità di ricorrere allo strumento della solidarietà per la gestione degli esuberi definiti dal presente accordo": in alcun modo è consentito rinvenire nella stessa un atto negoziale, espressivo della volontà di assumere un impegno in ordine al carattere vincolante dell'accordo.

Ciò posto si deve ritenere che tale adesione non sia sopraggiunta neppure con la stipulazione dell'accordo del 21 ottobre 2011 in tema di contratto di solidarietà (produzione n.21 della resistente), nell'ambito del quale si dà atto che le parti confermano integralmente e danno per risotto scritto in ogni sua parte l'accordo del 5 ottobre, venendo richiamata anche l'intesa del 15 ottobre: manca infatti, la sottoscrizione della r.s.u. dell'organizzazione sindacale ricorrente.

Neppure può dirsi risolutivo l'approvazione del contratto ad opera della maggioranza dei lavoratori in sede di *referendum*: si tratta di consultazione che fuoriesce, ancora una volta dallo schema fissato con l'accordo interconfederale del 1993 e del successivo accordo del 14 dicembre 1993 (doc. n. 14 delle produzioni della ricorrente) e che non trova in alcuna fonte normativa un effetto vincolante (in tale senso si richiama l'arresto giurisprudenziale, seppure isolato, di Cass.civ. Sez. L, Sentenza n. 10119 del 28 novembre 1994 - rv. 488854).



D'altra parte la disciplina di legge, recentemente introdotta con l'art.8, co.3° della d.l. 13 agosto 2011 n.138 (l.conv bn.148 de 2011) prevede che *"Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unita' produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori"*, con ciò riaffermando il valore vincolante di quelle intese siglate nel rispetto del principio maggioritario, conservato nel richiamato accordo del 28 giugno 2011².

Sull'interesse ad agire della federazione sindacale

Consegue dalle superiori considerazioni che permane l'interesse della federazione sindacale ad accertare la natura antisindacale della pretesa della società convenuta di applicare con effetto *erga omnes* i citati contratti ed intese aziendali, in quanto situazione oggettivamente lesiva della capacità di rappresentanza che si esprime massimamente nella stipula di accordi collettivi e nella loro vincolatività per le parti sottoscrittrici e, quindi, nell'osservanza dal parte del datore di lavoro.

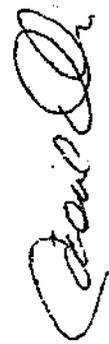
Su tale base la richiesta di non applicare detti accordi colpisce ogni clausola riferibile al singolo iscritto alla FIOM, non apparendo giustificato la scissione tra clausole di contenuto economico, favorevole ai lavoratori, e clausole di contenuto organizzativo più oneroso per i medesimi. Resta evidentemente impregiudicata la diversa questione, non prospettata, in questa sede, circa l'eventuale carattere discriminatorio degli accordi collettivi in parola ai sensi dell'art.16 della legge n.300 del 1970.

² Si riporta il testo: *"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 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"*.

Sulla rilevanza sul piano antisindacale della condotta datoriale in relazione al comportamento del lavoratore iscritto all'organizzazione sindacale non firmataria

Nella prospettiva sopra delineata assume rilievo la vicenda riguardante il lavoratore sanzionato: si tratta dell'unica situazione in cui è possibile apprezzare un riferimento, seppure indiretto (nella parte in cui è presupposta la legittimità della richiesta del recupero della fermata produttiva nel giorno di sabato), alla nuova disciplina contrattuale aziendale e alla sua estensione a soggetti, come il lavoratore colpito dal provvedimento disciplinare aderente all'organizzazione sindacale. E' evidente che il profilo sanzionatorio attiene alla mancata conformazione del lavoratore ad un assetto organizzativo inerente il tempo del recupero di attività lavorativa per fermata della produzione, secondo la nuova previsione contrattuale: non è possibile, quindi, sovrapporre a tale particolare profilo della violazione contestato quello ulteriore, prospettato solo con l'atto difensivo, pena la fuoriuscita dai principi di specificità e immutabilità dei fatto contestati in sede disciplinare.

Ciò posto si deve ritenere che la reazione, posta in essere dall'organizzazione sindacale mediante la tutela in questa sede invocata, appare mantenere intatta la sua attualità - posto che la rimozione degli effetti del provvedimento disciplinare - oltre che riverberarsi all'interno del rapporto lavorativo del soggetto iscritto all'organizzazione sindacale, rimuovendo una situazione di evidente condizionamento che il permanere di tale effetti determina, incide anche sull'azione sindacale della federazione ricorrente nell'ambito aziendale, consentendo di contrastare l'affermazione dell'estensione soggettiva dell'accordo aziendale, ossia quell'atteggiamento datoriale, tuttora espresso mediante la pretesa circa l'efficacia *erga omnes* dei citati accordi aziendali: in sostanza l'annullamento della sanzione disciplinare, pure a distanza di tempo dalla sua irrogazione, se correlata all'affermazione del tutto attuale e permanente dell'efficacia generalizzata degli accordi aziendali, costituisce idonea misura a contrastare gli effetti della condotta datoriale.



La particolarità delle questioni sottese alla decisione inducono a compensare le spese processuali della fase.

p.q.m.

visto l'art.28 St. lav.,

ordina alla FONDERIE GUIDO GLISENTE SPA di cessare la condotta antisindacale costituita dall'applicazione con efficacia *erga omnes* degli accordi aziendali del 5 e 15 ottobre 2010 nei confronti dei dipendenti iscritti alla FIOM - CGIL.

Dispone l'annullamento della sanzione disciplina irrogata nei confronti di Carmelo Zungri in data 22 marzo 2011.

Dispone che copia del presente decreto sia affissa nello spazio aziendale destinato ai comunicati sindacali per quindici giorni.

Compensa le spese processuali.

Brescia, 29 dicembre 2011

Il Giudice
Giulio Alessio

Depositato nella Cancelleria
del TRIBUNALE DI BRESCIA

IL CANCELLIERE CI
Dott.ssa Anna

29 DIC. 2011