

N. R.G. 2013/3546



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA

Sezione lavoro, previdenza ed assistenza obbligatoria

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro LAURA CORAZZA
nella causa in materia di lavoro N.R.G.CONT.LAV. 3546/2013 proposta con ricorso
da

FIOM con l'avv. Alessandra Ferrari

contro

REDAELLI TECNA S.P.A. con l'avv. Filippo Collia

ha pronunciato ai sensi dell'art.429 c.p.c., la seguente

SENTENZA

Ragioni di fatto e di diritto

1. Con ricorso depositato il 2 luglio 2013 ai sensi dell'art. 28 legge 300/1970, la Fiom provinciale di Brescia chiedeva di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta da Redaelli Tecna s.p.a. e consistita: a) nell'aver negato validità ed



efficacia agli accordi sindacali siglati il 27 luglio 2004, 14 marzo 2006 e 26 maggio 2010; b) nell'aver violato i citati accordi sindacali ed avere conseguentemente limitato l'esercizio dell'attività sindacale dell'organizzazione ricorrente; c) nell'aver con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della organizzazione ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM.

Si costituiva Redaelli Tecna s.p.a. chiedendo il rigetto del ricorso.

Il ricorso veniva rigettato con il provvedimento del 15 ottobre 2013 qui opposto da FIOM.

2. Preliminarmente, appare infondata l'eccezione formulata dalla convenuta di inammissibilità del ricorso per la genericità delle conclusioni dello stesso, avendo parte ricorrente individuato la condotta denunciata nella violazione degli accordi ed avendo dettagliatamente dato conto nel corpo del ricorso del contenuto degli accordi stessi, con particolare riguardo agli adempimenti imposti alla società dei quali è lamentata l'omissione¹. Ed infatti, è pacifico che per l'individuazione delle domande proposte dalla parte occorre avere riguardo non solo alle conclusioni, ma al tenore dell'atto difensivo nel suo complesso².

3. Venendo al merito, costituiscono fatti pacifici tra le parti che:

- l'orario normale di lavoro dei dipendenti Redaelli s.p.a. è distribuito su 5 turni individuali alla settimana dal lunedì al venerdì (cfr. paragrafo 15 a pag. 9 della memoria difensiva);
- a partire da sabato 8 e domenica 9 giugno e fino al mese di novembre 2013 Redaelli Tecna s.p.a. disponeva, presso lo stabilimento di Gardone Val Trompia, l'utilizzazione di c.d. squadre week-end su tre turni composte da un lavoratore

¹ Cfr., in particolare, il terzo paragrafo della pag. 15 del ricorso, laddove la ricorrente contesta alla convenuta, per quanto riguarda i lavoratori somministrati, di non aver informato e comunicato le necessità produttive che richiedono volumi ed attività produttiva al di sopra della prassi e l'omesso incontro con la RSU finalizzato a individuare le relative soluzioni sugli organici. Si veda, anche, il secondo paragrafo di pagina 24 del ricorso: *"Pur confermando una attività produttiva al di sopra della normale prassi, Redaelli s.p.a. ha provveduto unilateralmente a impiegare lavoratori somministrati sui turni del sabato e della domenica senza confronto con la RSU in merito alle necessità produttive e alle conseguenti soluzioni sugli organici"*.

² Cfr. Cass., sez. II, sent. n. 18653 del 16 settembre 2004, RV 577133.



dipendente volontario e da due lavoratori somministrati con contratti a part-time verticale di 16 ore per *“punta di lavoro per commesse Imeca e Jan de Null e IHC”*;

- tale decisione comportava che i lavoratori dipendenti volontari operassero su sei turni individuali settimanali, prestando quindi lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali (cfr. paragrafo 18 a p. 9 della memoria difensiva, nonché i prospetti delle ore lavorate prodotti dalla convenuta nella prima fase *sub doc. 8*),

- la decisione aziendale non era preceduta da alcuna informazione, incontro e confronto con la RSU e con l'organizzazione sindacale ricorrente.

4. Sostiene l'opponente che l'omessa informazione, incontro e confronto costituirebbero violazione degli accordi sindacali siglati dalle parti, i quali prevedono:

- l'accordo del 14 marzo 2006 che *“le parti ... ravvisano la necessità di incrementare l'utilizzazione degli impianti anche per far fronte a tutte le possibili richieste del mercato. In tal senso e nella filosofia dell'art. 5, orario plurisettimanale, Disciplina Generale, Sezione Terza, del vigente CCNL, concordano, se richiesto, l'allungamento dell'orario di lavoro settimanale individuale e quindi prescritto nella giornata del sabato dalle ore 06/12 e per un numero di sei sabati all'anno nel quadriennio 2006-2009 e dalle ore 12/18 e per un numero di 4 sabati all'anno, sempre nel quadriennio 2006/2009. Tale allungamento dell'orario di lavoro avverrà mediante l'utilizzo di prestazioni straordinarie obbligatorie per n. 5 sabati di primo turno comprensivi delle quote esenti di ore supplementari previste dal vigente CCNL e quindi retribuiti ai sensi delle vigenti norme contrattuali in merito al lavoro straordinario e saranno i primi prestati. Per ciascuno degli ulteriori n. 5 sabati obbligatori sudefiniti (n. 1 sul 1° turno e n. 4 sul 2° turno) il lavoratore accumulerà in banca delle ore n. 8 ore retribuite per ogni 6 ore di lavoro prestato al sabato (...). Se quanto sopra concordato non fosse sufficiente alla maggior utilizzazione degli impianti per far fronte alla richiesta del mercato l'azienda, su base volontaria, comanderà ulteriori prestazioni straordinarie sia di primo sia di secondo turno. (...) Qualora, nonostante i sabati lavorati di cui sopra, obbligatori e successivamente volontari, si rendesse necessario utilizzare maggiormente gli impianti e pertanto la necessità di ulteriori prestazioni aggiuntive di tutto quanto sopra concordato, le parti si impegnano a ricercare concrete e oggettive soluzioni”*;



- l'accordo integrativo del 26 maggio 2010 che *"a fronte della competizione globale sulle commesse che il mercato offre, viene istituita una procedura aziendale per affrontare in tale sede il tema della flessibilità legata a commesse non programmabili attraverso l'individuazione, in via preventiva e con l'accordo delle Rsu, degli strumenti contrattuali opportuni per poter gestire le emergenze produttive. In tal senso, al fine anche di ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee, sia per i programmi produttivi sia per le esigenze dei lavoratori, viene istituito n. 1 incontro mensile, da svolgersi in sede aziendale"*;

- l'accordo del 27 luglio 2004 (sottoscritto dalla convenuta con FIOM/CGIL di Brescia e con la RSU dello stabilimento di Gardone Val Trompia) che *"l'utilizzo del lavoro atipico (contratti a termine e contratti di somministrazione lavoro ex interinali) non supererà di massima il 12% dell'organico aziendale al 31 dicembre di ogni anno. (...) a fronte di commesse eccezionali che richiedono volumi ed attività produttiva al di sopra della nostra prassi, le parti si incontreranno per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici."*

5. Questi essendo i patti intercorsi tra le parti, ritiene il Tribunale che la condotta tenuta da Redaelli Tecna si sia concretata in una violazione dell'accordo del 27 luglio 2004 laddove, a fronte di una *"punta di lavoro"*, l'azienda, prima di adottare le relative soluzioni, non ha incontrato la Fiom e la RSU *"per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici"*, con conseguente limitazione dell'esercizio dell'attività sindacale dell'organizzazione ricorrente.

Ed invero, l'accordo in questione: a) essendo stato sottoscritto dall'organizzazione sindacale ricorrente legittima la medesima ad agire in giudizio per richiederne l'applicazione; b) si applica *"a fronte di commesse eccezionali che richiedono volumi ed attività produttiva al di sopra della nostra prassi"*, situazione alla quale è riconducibile la *"punta di lavoro"* invocata da Redaelli per l'assunzione dei lavoratori somministrati, intendendosi per *"eccezionale"* non ciò che è imprevedibile, ma ciò che esula dall'ordinario volume produttivo e quindi, anche, la citata *"punta di lavoro"*; c) impone un incontro tra le parti *"per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici"*, incontro che nel caso di specie



non ha preceduto l'analisi da parte della società delle necessità produttive e l'adozione da parte della stessa delle relative soluzioni.

D'altra parte, il fatto che in un unico caso precedente la società abbia assunto lavoratori somministrati per *“sopperire all'elevato carico di lavoro”* senza previamente incontrare l'organizzazione sindacale non determina il venir meno dell'efficacia vincolante dell'accordo e ciò per l'unicità del precedente, che impedisce di attribuire alla mancata reazione del sindacato valore univoco di rinuncia al diritto, e perché il concetto di *“elevato carico di lavoro”* non pare riconducibile ad una situazione di *“volumi ed attività produttiva al di sopra della prassi”* e, quindi, implicare la necessità di un incontro ai sensi dell'accordo citato.

Contrariamente a quanto sostenuto da parte convenuta, la violazione dell'accordo sindacale è qualificabile quale comportamento antisindacale in quanto: a) ha come effetto la compressione dei diritti di partecipazione del sindacato, e ciò tenuto conto del carattere non analitico ma teleologico della definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori, laddove individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i *“beni”* protetti (nel caso di specie, il diritto dell'associazione sindacale, *“a fronte di commesse eccezionali che richiedono volumi ed attività produttiva al di sopra della nostra prassi”*, di incontrare la società *“per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici”*); b) per integrare gli estremi della condotta antisindacale è sufficiente che il comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obbiettivamente tale da limitare la libertà sindacale³.

³ Cfr. Cass. 18 aprile 2007, n. 9250; 22 aprile 2004, n. 7706; 5 febbraio 2003, n. 1684.



Sussiste, inoltre, il requisito dell'attualità della condotta in quanto: a) l'originario ricorso risulta depositato quando le soluzioni adottate dall'azienda a fronte della "punta di lavoro" erano ancora operative; b) l'attualità deve intendersi nel senso che, restando irrilevante la tendenza del procedimento all'emanazione di pronunce costitutive o di mero accertamento, 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 idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale,⁴ nel caso di specie con specifico riguardo alla necessità di incontrare la ricorrente e la RSU *"per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici (...) a fronte di commesse eccezionali che richiedono volumi ed attività produttiva al di sopra della nostra prassi"*.

6. Deve escludersi, invece, la violazione degli accordi 14 marzo 2006 e 26 maggio 2010.

Con riguardo al primo, si osserva che: a) l'accordo è stato interamente confermato da quello del 26 maggio 2010, avente validità dall'1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2013; b) deve ritenersi, quindi, che anche per tale quadriennio le parti abbiano concordato, se richiesto, l'allungamento dell'orario di lavoro settimanale individuale e quindi prescritto nella giornata del sabato dalle ore 06/12 e per un numero di sei sabati all'anno e dalle ore 12/18 e per un numero di 4 sabati all'anno in via obbligatoria, salva la facoltà dell'impresa di comandare ulteriori prestazioni straordinarie volontarie in caso di ulteriore necessità e salvo l'impegno a ricercare concrete ed oggettive soluzioni in caso si rendessero necessarie ulteriori prestazioni aggiuntive. Così stando le cose, ritiene il Tribunale che l'allungamento dell'orario di lavoro nelle giornate di sabato sia già stato concordato sino al dicembre 2013 e che, quindi, facendo ricorso a prestazioni straordinarie dei propri dipendenti nei giorni di sabato, la società non abbia violato gli accordi. Quanto alle prestazioni svolte di

⁴ Cfr. Cass., S. L. sent. n. 11741 del 6 giugno 2005.



domenica, le stesse potrebbero essere ricondotte tra le *“ulteriori prestazioni aggiuntive”* la cui necessità implica l’impegno delle parti a *“ricercare concrete e oggettive soluzioni”*, ma: a) parte ricorrente dà espressamente atto, al paragrafo 3 di pagina 20 del ricorso, di non contestare a Redaelli s.p.a. il ricorso alle *“ulteriori prestazioni aggiuntive”* disciplinate dal comma 7 del paragrafo intitolato *“flessibilità”*; b) tale comma non impone, in ogni caso, lo specifico obbligo di informativa, incontro o consultazione il cui inadempimento è lamentato dalla ricorrente.

Venendo, poi, all’accordo del 26 maggio 2010, Fiom non ha neppure allegato il carattere non programmabile (contestato da parte convenuta) delle commesse che avrebbero determinato il ricorso alla flessibilità, presupposto questo per l’applicabilità della norma invocata.

7. Ciò posto, pur ammesso il carattere antisindacale della condotta tenuta in violazione dell’accordo del 27 luglio 2004, non può tuttavia sostenersi che la condotta tenuta da Redaelli Tecna s.p.a. si sia tradotta in una negazione della validità ed efficacia dell’accordo sindacale richiamato, essendosi la convenuta limitata ad escludere che lo stesso imponesse una consultazione delle organizzazioni sindacali nel caso di specie, così peraltro confermando la sua vigenza ed il suo carattere vincolante. Ne consegue che, come già ritenuto dal primo giudice, non può accogliersi l’istanza di parte opponente di *“intimare alla società di riconoscere la piena legittimità ed efficacia degli accordi e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare all’organizzazione sindacale ricorrente ed a tutti i dipendenti”*.

8. Sostiene, inoltre, la ricorrente che la condotta tenuta dalla società avrebbe gravemente leso la sua immagine quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom e che ciò costituirebbe condotta antisindacale. Ritiene il Tribunale che la prospettazione di parte ricorrente non sia accoglibile, non avendo la stessa neppure allegato alcun elemento fattuale dal quale desumere l’intervenuta lesione della propria immagine, ma essendosi limitata ad affermare del tutto genericamente, a pagina 22 del ricorso, di contare presso Redaelli *“un rilevante numero di iscritti che chiedono spiegazioni in merito”*.



9. Infine, non può essere accolta la richiesta volta alla pubblicazione del presente decreto in azienda e su mezzi di informazione di carattere nazionale, in quanto trattasi di adempimento non destinato ad incidere in alcun modo sulla vicenda, per cui non costituirebbe specifica modalità di rimozione degli effetti della condotta o destinata ad avere effetti riparatori.

10. Il carattere meramente interpretativo della presente controversia e la sussistenza di contrastanti orientamenti giurisprudenziali in materia costituiscono giusti motivi per compensare integralmente le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, ogni ulteriore domanda, istanza od eccezione rigettata e disattesa,

- 1) revoca il decreto del Tribunale di Brescia del 15 ottobre 2013;
- 2) dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dalla società Redaelli Tecna S.p.A. consistita nel non avere incontrato l'organizzazione sindacale ricorrente e la RSU per analizzare le necessità produttive e conseguentemente le relative soluzioni sugli organici con riguardo alla *"punta di lavoro per commesse Imeca e Jan de Null e IHC"* registrata a partire dal giugno 2013, contrariamente a quanto previsto dall'accordo del 27 luglio 2004 e, per l'effetto, ordina alla Redaelli Tecna S.p.A. di rimuoverne gli effetti;
- 3) compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Brescia, 21 maggio 2014.

Il Giudice
Laura Corazza

