

N. R.G.



TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Napoli in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione collegiale, riunito in Camera di Consiglio nelle persone dei sottoindicati magistrati :

dott.ssa Mariavittoria Papa	Presidente
dott.ssa Laura Liguori	Giudice relatore
dott.ssa Paolo Coppola	Giudice

sul reclamo iscritto al n. 29/2017 ruolo reclami (n.13081/2017 RG) proposto dalla FISTEL CISL Campania nei confronti di _____ in data 3.6.2017, cui è stato riunito il reclamo n.30/17 R ruolo reclami (RG n. _____) proposto dalla _____ spa nei confronti della FISTEL Cisl Campania, di _____ e di Unione Industriali di Napoli, entrambe avverso l'ordinanza del Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, emessa in data 18.5.2017 nel giudizio introdotto ai sensi dell'art. 700 c.p.c. ed iscritto al n. 6698/2017 R.G.;

esaminati gli atti ed i documenti prodotti ;

OSSERVA

Con il proposto reclamo le parti FISTEL Cisl Campania e _____ spa impugnano l'ordinanza del Giudice del Lavoro con la quale è stata accolta la domanda cautelare avente ad oggetto la declaratoria del diritto di G. _____ E: _____ a rimanere in carica quale componente della RSU e, conseguentemente, ordinato a _____ spa di riconoscere in capo all'odierno reclamato i diritti inerenti alla carica.

La sigla sindacale reclamante – nonché la _____ spa, quest'ultima premettendo anche l'eccezione di carenza di legittimazione passiva - hanno chiesto al Collegio la riforma dell'ordinanza reclamata sostenendone l'erroneità per aver ritenuto – sulla base di una interpretazione meramente letterale della clausola di cui al punto 6 del T.U. del 10.1.2014 - che la sola revoca dell'adesione associativa senza adesione ad altro sindacato non fosse idonea a determinare il cambio di appartenenza sindacale indicato dalla clausola quale causa di decadenza dalla carica di RSU.

L'Unione Industriali di Napoli, ritualmente costituita, ha chiesto che fosse esplicitata anche in dispositivo la declaratoria di carenza di legittimazione passiva indicata dal giudice di prime cure nella parte motiva del provvedimento.

Costituitosi solo all'udienza del 3.7.2017 G E ha chiesto il rigetto del reclamo proposto ribadendo la correttezza dell'operato del giudice di prime cure sostenendo che, affinché si possa determinare la situazione che ha disciplinato la clausola n.6 richiamata e, quindi, disposta la decadenza dalla carica, sia necessario che il cambiamento di appartenenza sindacale si accompagni all'affiliazione ad altra sigla sindacale.

A scioglimento della riserva di cui all'udienza del 3.7.2017 e all'esito della valutazione delle contrapposte prospettazioni il Collegio ha così deciso.

Preliminarmente deve essere dichiarato il difetto di legittimazione passiva dell'Unione Industriali della Campania, mero soggetto comunicatore della decadenza di cui è causa.

Al contrario deve essere affermata la legittimazione passiva di spa e quindi rigettata la relativa eccezione avanzata.

Infatti, benché l'odierno giudizio tragga origine da una condotta posta in essere dalla sigla reclamante che ha disposto la decadenza dell'E dalla carica di RSU, non vi è dubbio che sussista una legittimazione processuale passiva di spa posto che questi è il soggetto nei cui confronti deve essere rivolto il comando giudiziale teso al riconoscimento delle prerogative di cui è causa.

Nel merito, il Collegio ritiene che il reclamo sia fondato.

La sigla reclamante ha avversato la ricostruzione operata dal Tribunale nella fase cautelare laddove ha ritenuto la clausola 6 del TU del 2014 non idonea a disciplinare anche la condotta del componente della RSU che revochi la propria adesione alla sigla sindacale di appartenenza senza però aderire ad altra e diversa sigla sindacale.

Occorre richiamare, in quanto sempre condivisibile e fondato, l'orientamento espresso dalla Suprema Corte di Cassazione in tema di canoni interpretativi della contrattazione collettiva e degli accordi tra le parti sociali, e più specificamente il principio di diritto secondo cui *"l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo non può operarsi compiendo un esame parziale della stessa e tralasciando l'esame delle altre clausole con cui essa si integra e vicendevolmente si completa, anche in relazione all'esigenza della contrattazione in questione di apprestare una disciplina completa della realtà lavorativa del settore che è chiamata a regolare. Infatti nella contrattazione collettiva la comune intenzione delle parti non sempre è ricostruibile attraverso il mero riferimento "al senso letterale delle parole", atteso che la natura di detta contrattazione sovente articolata su diversi livelli (nazionale,*

provinciale, aziendale etc.), la vastità e la complessità della materia trattata in ragione dell'interdipendenza di molteplici profili della posizione lavorativa (che sovente consigliano alle parti il ricorso a strumenti sconosciuti alla negoziazione tra parti private come preambolo, premesse, note a verbale, etc.), il particolare linguaggio in uso nel settore delle relazioni industriali non necessariamente coincidente con quello comune e, da ultimo, il carattere vincolante che non di rado assumono nell'azienda l'uso e la prassi, costituiscono elementi che rendono indispensabile nella materia una utilizzazione dei generali criteri ermeneutici che tenga conto di dette specificità, con conseguente assegnazione di un preminente rilievo al canone interpretativo dettato dall'art. 1363 c.c.". (vedi Cass. Civ. sent. n.16295/2010).

Tale scelta interpretativa appare quanto mai opportuna laddove le stesse parti abbiano attribuito all'accordo *de quo* la natura di testo unico volto alla regolazione dell'intera materia della rappresentanza.

In ossequio a tale orientamento, la tesi di parte reclamata - fatta propria dal giudice di prime cure - secondo la quale "l'appartenenza" ad un sindacato esprime la condizione di chi ne fa parte in modo istituzionale - quindi attraverso l'iscrizione - non appare aderente alla comune volontà delle parti come emergente, invece, dalla disamina complessiva del T.U. del 2014.

La rappresentanza sindacale unitaria nasce come organismo di rappresentanza sindacale dei lavoratori nei luoghi di lavoro con l'accordo fra Governo, Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 23.7.1993 (cd. "Protocollo d'intesa") e l'Accordo interconfederale del 20.12.1993.

La concreta diffusione di tale modello di rappresentanza aziendale ha spinto, poi, le parti sociali a confermare tale struttura all'interno del nuovo sistema di regole sulla rappresentanza sindacale e sulla contrattazione collettiva varato con gli accordi interconfederali del 28.11.2011, del 31.5.2013 e, da ultimo, del 10.1.2014 (appunto c.d. Testo Unico sulla Rappresentanza).

In quest'ultimo accordo le parti hanno completamente ridefinito le regole che disciplinano la selezione dei sindacati legittimati a partecipare alla contrattazione collettiva e le condizioni per la stipulazione e l'efficacia dei contratti collettivi nazionali ed aziendali siglati da quei medesimi sindacati.

Ebbene, se la disciplina delle RSU come emergente dall'Accordo del 1993 aveva consentito una "riqualificazione della rappresentatività sindacale" attraverso il rapporto stretto con il consenso espresso da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti ai sindacati, con il T.U. del 2014 le parti hanno voluto offrire una ricostruzione della "rappresentanza" disciplinando nel medesimo sistema le modalità di certificazione della rappresentanza ai fini della

contrattazione collettiva nazionale di categoria, della regolamentazione della rappresentanza in azienda e della partecipazione alla contrattazione collettiva.

Ha sostenuto condivisibilmente parte della dottrina che l'aver voluto esaminare sia l'aspetto della rappresentanza sindacale sia quello dell'efficacia del contratto collettivo è una scelta metodologica che si pone in linea con l'obiettivo, perseguito dalle parti sociali già con l'Accordo interconfederale del 2011, di creare un sistema di relazioni contrattuali *"in grado di dare certezze non solo con riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità delle regole stabilite"*. Tale impostazione consente allora anche di dare un senso alla scelta terminologica di abbandonare il richiamo alla "rappresentatività" contenuto nell'accordo del 2011.

Nella questione offerta alla disamina di questo Collegio e sulla scorta delle osservazioni generali che precedono, può sostenersi che la lettura organica delle norme che disciplinano l'elezione delle RSU (per esempio nell'attribuzione dei seggi, secondo un criterio interamente proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti: clausole nn.11 e 18), le modalità di funzionamento dell'organo (le decisioni vengono assunte a maggioranza: clausola n.7) e le ipotesi di cui alla clausola 6 (dimissioni, dimissioni ultra dimidium e decadenza) faccia emergere un sistema nel quale le RSU possono essere considerate un organismo unitario che rappresenta tutti i lavoratori ma in proporzione alla loro "appartenenza" sindacale; così da *"far permanere il rapporto genetico tra eletto e lista di appartenenza, come salvaguardia del principio dell'iniziativa sindacale nella presentazione delle liste"*.

Di particolare rilievo appare la previsione dell'attribuzione di più voti di preferenza espressi dall'elettore alla sola lista, circostanza che conferma l'esistenza di un legame forte – di appartenenza – del soggetto risultato poi eletto con la lista che lo ha espresso (*"L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda"*)

Proprio il concetto di appartenenza, non a caso richiamato sia nella clausola 6 che disciplina le dimissioni e la decadenza dalla carica sia nella clausola 21 che disciplina le modalità di comunicazione della nomina (*"La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti"*) induce a tale ricostruzione. Invero la clausola di cui al n. 6 prevede nel medesimo articolato sia l'ipotesi delle dimissioni del singolo

rappresentante, sia l'ipotesi della pluralità di dimissioni (cd. *ultra dimidium*) sia l'ipotesi del cambio di appartenenza, sanzionandole tutte con la decadenza, nel caso delle dimissioni *ultra dimidium*, dell'intero organo. Appare chiaro che le parti abbiano voluto con questa previsione offrire un argine di tutela proprio alla "rappresentanza" disciplinata nelle disposizioni precedenti. Il sistema elettivo, a suffragio universale, (T.U. parte seconda sezione seconda n.2) rende l'organo rappresentativo delle realtà aziendali e l'allargamento dei soggetti che possono presentare liste elettorali (T.U. parte seconda sezione terza n.4) ne costituisce il naturale corollario. Sicché le parti sociali hanno voluto creare un sistema che garantisca tale assetto anche nella fase operativa dell'organo prevedendo che eventi idonei a modificare l'equilibrio espresso dagli elettori non vadano ad incidere sulla sua funzionalità. Ciò emerge *ictu oculi* nel caso in cui vi sia la dimissione di un numero superiore al 50% dei componenti della RSU. Ma la medesima disfunzionalità si rinviene nel caso del "cambiamento di appartenenza sindacale" laddove un soggetto, eletto sulla base di voti che sono funzionalmente collegati ad una precisa organizzazione sindacale con una propria specifica piattaforma programmatica, potrebbe – in assenza di tale previsione – continuare ad operare come componente R.S.U. sebbene non più collegato alla detta organizzazione.

Tale previsione induce a ritenere che le parti abbiano riconnesso il concetto di appartenenza proprio al rapporto tra eletto e lista di appartenenza di modo che - pur salvaguardandosi la specificità della RSU quale organo rappresentativo di tutti i lavoratori - si conservi inalterato il momento associativo che ha determinato l'elezione del singolo componente in quanto inserito in una lista ammessa alla consultazione elettorale. Tale legame - che non può trascendere in un vincolo stringente di mandato - deve però rispettare detto momento genetico e non può consentire che il rapporto associativo - che resta alla base della fase prelettiva - si dissolva completamente nel momento dell'espletamento del mandato elettivo. Sicché un cambiamento di appartenenza sindacale deve e può essere rinvenuto - come nel caso che qui occupa - anche nell'abbandono da parte del componente della RSU della sigla sindacale nella cui lista era stato eletto, pur se a tale abbandono non sia seguita poi l'iscrizione ad altra sigla (circostanza questa pacifica tra le parti dell'odierno reclamo).

Deve osservarsi che anche volendo accedere a una interpretazione letterale della clausola in esame, la "non appartenenza" configura comunque un "cambiamento di appartenenza" senza che vi sia necessariamente bisogno di formalizzare tale cambiamento con un atto di iscrizione ad altra sigla sindacale.

Peraltro l'aver la norma collegato a un "cambio di appartenenza sindacale" e non a una "perdita di appartenenza sindacale" l'ipotesi di decadenza induce a ritenere infondati i timori

espressi dalla parte reclamata in relazione a una sostenuta eccessiva apertura della clausola nella interpretazione così come ricostruita.

Invero l'espressione "cambiamento" lascia intendere un impulso volontaristico del soggetto che, appunto, si discosta dalla originaria appartenenza; laddove tale espressione non potrebbe coprire fatti che esulano la sua volontà quale ad esempio l'estromissione dalla sigla sindacale di appartenenza, contro la quale in ogni caso residua la ordinaria tutela prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

Al contrario, a voler ritenere la clausola limitata alle ipotesi di passaggio ad altro sindacato si tradirebbe l'intento, comune alle parti ed evincibile dalla lettura sistematica del complesso delle disposizioni del testo unico, di sanzionare con la decadenza dalla carica le ipotesi in cui il lavoratore eletto quale componente RSU si sia del tutto slegato dal sindacato di appartenenza, circostanza questa pacificamente avvenuta e formalizzata con la "lettera aperta" depositata agli atti di causa.

Invero la funzione delle R.S.U. – come affermato da varie pronunce di merito (cfr. per tutte Trib. Reggio Calabria 12.6.2015) – non è quella di garantire ai lavoratori un mezzo di rappresentanza diretta e per così dire individuale nelle dinamiche sindacali ma, al contrario, proprio quella di regolamentare la partecipazione delle organizzazioni sindacali stesse in azienda. Circostanza questa che emerge dall'inserimento delle previsioni relative alle RSU nel titolo III dello Statuto dei Lavoratori laddove si riconoscono specifiche garanzie e prerogative ad alcune associazioni sindacali, perché ritenute maggiormente idonee al dialogo nel sistema delle relazioni industriali e non nel Titolo I e II nei quali sono disciplinati i diritti sindacali e l'attività sindacale dei lavoratori.

Alla stregua delle osservazioni esposte il reclamo deve essere accolto, con il rigetto della originaria domanda del reclamato.

Le spese di lite del doppio grado sono integralmente compensate, attesa la novità e complessità della questione.

P.Q.M.

Il Tribunale in composizione collegiale, quale giudice del lavoro, così decide:

1. Dichiarare il difetto di legittimazione passiva dell'Unione Industriali di Napoli;
2. Accoglie il reclamo e, in riforma del provvedimento gravato, rigetta l'originaria domanda;
3. Spese del doppio grado integralmente compensate.

Così deciso in Napoli nella camera di consiglio del 3.7.17.

Il Giudice est.

Dott.ssa Laura Liguori

Il Presidente

dott.ssa Mariavittoria Papa