

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Nola -sezione civile lavoro- in persona del giudice, dott. Fabrizia Di Palma,
ha emesso la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. RG

TRA

s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t.,
rappresentata e difesa, in virtù di mandato a margine della memoria difensiva,
dagli avv.ti Enzo Morrìco, Valeria Cosentino e Mario De Mathia

ricorrente

E

FIOM – CGIL, in persona del segretario generale p.t., rappresentata e difesa, in
virtù di mandato a margine del ricorso, dall'avv. Raffaele Ferrara

resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 1.4.15 in opposizione al decreto emesso ex art. 28 l. 300/70, la società opponente ha chiesto, in riforma del decreto opposto, di dichiarare inammissibile la domanda avanzata da FIOM-CGIL intesa all'accertamento dell'antisindacalità del comportamento posto in essere dall'azienda convenuta (diniego all'indizione dell'assemblea da parte di un solo componente della RSU), per tutte le ragioni analiticamente esposte in ricorso

Costituendosi in giudizio, parte opposta ha chiesto il rigetto del ricorso, evidenziando nuovamente l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla opponente.

Tanto premesso, in ordine alle eccezioni preliminari circa la carenza di attualità della condotta antisindacale, ci si riporta integralmente al decreto opposto il cui impianto motivazionale sul punto è pienamente condiviso.



Si legge testualmente al riguardo nel decreto opposto: *“E’ noto che l’art. 28 Stat. Lav. tutela gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse non rispetto a qualunque comportamento illegittimo del datore di lavoro, ma solo rispetto a quei comportamenti illegittimi diretti ad impedire o limitare l’esercizio della libertà e dell’attività sindacale, nonché del diritto di sciopero; solo in tal caso la norma attribuisce al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, il potere di ordinare al datore la cessazione del comportamento illegittimo e di rimuovere gli effetti.*

Tale norma, poi, non individua in maniera analitica la condotta antisindacale, ma fornisce della stessa una nozione teleologica, considerando antisindacale una determinata condotta non in base alle sue modalità esteriori, ma solo ove diretta ad un determinato risultato, ovvero ad impedire o limitare l’esercizio (legittimo) della libertà e dell’attività sindacale, oltre che del diritto di sciopero.

L’ampia descrizione legislativa induce a ritenere che qualsiasi condotta idonea a ledere i beni indicati debba essere considerata antisindacale: non solo, dunque, le condotte dirette esclusivamente ad impedire l’attività sindacale, ma anche le condotte che, in astratto, potrebbero essere legittime ma, in concreto, siano state adottate per motivi antisindacali.

Va, poi, precisato che anche un comportamento omissivo del datore di lavoro può realizzare una condotta antisindacale, a condizione che, pregiudizievole alla libertà o all’attività sindacale, integri violazione di uno specifico obbligo di contenuto positivo imposto allo stesso datore da disposizioni legislative o contrattuali (cfr. Cass. 4063/1989).

Tra i requisiti necessari a connotare di antisindacalità una condotta rientra anche quello dell’attualità degli effetti pregiudizievoli da rimuovere.

Un orientamento rigoroso, pure espresso in passato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., 3568/1991; Cass., 1005/1985; Cass., 441/1984), sosteneva l’assoluta insindacabilità delle condotte perfezionatisi uno actu o, comunque, non produttive di effetti permanenti, argomentando che l’art. 28 parla di ordine di cessazione della condotta illegittima e di rimozione dei relativi effetti, in presenza di comportamenti inattuali e mancando effetti da rimuovere sarebbero precluse sia pronunce meramente dichiarative, sia condanne in futuro.



Secondo l'orientamento oggi prevalente - condiviso anche dalla scrivente - invece, l'azione è ammissibile anche quando la singola condotta sia esaurita, purché l'illegittimo comportamento del datore di lavoro, valutato globalmente, risulti idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (Cass., 23038/2010; Cass., 11741/2005). Effetto durevole è anche l'oggettivo pericolo di reiterazione della condotta, con il conseguente protrarsi di ripercussioni negative per la libertà o l'attività sindacale, cui, in mancanza di pronuncia di divieto, non sarebbe prestata effettiva tutela.

Non può, pertanto, ritenersi (come sostenuto dalla convenuta) che il comportamento denunciato come antisindacale sia privo dei caratteri dell'attualità, stante lo svolgimento dell'assemblea dopo il diniego oggetto del presente giudizio.

Le assemblee svoltesi a dicembre 2014, infatti, risultano indette da tutti i componenti della RSU ed hanno avuto oggetti diversi rispetto a quello posto a base della richiesta avanzata dal rappresentante della FIOM in data 21.10.2014 (cfr. doc. all. sub 4 e 5 conv.)."

Nel merito, la res litigiosa concerne unicamente la valutazione della sussistenza in capo al singolo componente della RSU del diritto di indire l'assemblea (prevista dall'art. 20 St. Lav. come diritto dei lavoratori) ed in particolare, l'eventuale incidenza che su tale diritto ha avuto il nuovo TU sulla Rappresentanza siglato il 10.1.2014.

Sulla questione, invero estremamente controversa, è da ultimo intervenuta la Suprema Corte che a Sezioni Unite a composto il contrasto giurisprudenziale generatosi negli ultimi anni, con sentenza n. 13978/17, secondo la quale "L'autonomia collettiva può prevedere organismi di rappresentatività sindacale in azienda diversi rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali, assegnando ad essi prerogative sindacali non necessariamente identiche a quelle delle r.s.a., con l'unico limite, di cui all'art. 17 della l. n. 300 del 1970, del divieto di riconoscere ad un sindacato un'ingiustificata posizione differenziata, che lo collochi quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro. Ne consegue che il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (istitutivo delle r.s.u. ed applicabile "ratione temporis"), deve



essere interpretato nel senso che il diritto d'indire assemblee, di cui all'art. 20 della l. n. 300 del 1970, rientra, quale specifica agibilità sindacale, tra le prerogative attribuite non solo alla r.s.u. considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della r.s.u. stessa, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nell'azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della l. n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013.”

Tale pronuncia, alla quale il giudicante ritiene di aderire pienamente, è evidentemente idonea a risolvere la questione oggetto del presente giudizio.

Invero la condotta antisindacale imputata alla opponente si è sostanzialmente concretata nel diniego dell'ora di assemblea richiesta dalla Fiom, diniego opposto proprio in ragione del fatto che la detta richiesta non fosse stata sottoscritta dalla maggioranza dei componenti della RSA.

Ebbene, la succitata pronuncia ha chiarito che il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (istitutivo delle r.s.u. ed applicabile "ratione temporis"), deve essere interpretato nel senso che il diritto d'indire assemblee, di cui all'art. 20 della l. n. 300 del 1970, rientra, quale specifica agibilità sindacale, tra le prerogative attribuite non solo alla r.s.u. considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della r.s.u. stessa, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nell'azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, aspetti questi ultimi non certo in contestazione nella fattispecie de qua.

Giova al riguardo riportare alcuni passi salienti della detta pronuncia, rilevanti soprattutto sul piano ermeneutico.

Si legge nella sentenza: “Le fonti legislative e contrattuali direttamente rilevanti nella presente controversia sono l'art. 19, comma 1, e l'art. 20 legge n. 300 del 1970, nonché gli artt. 4, 5 e 7 dell'accordo interconfederale 20.12.1993. Recita l'art. 19 (nel testo risultante dall'esito referendario dell'11.6.1995): *«Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito: ... b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.»*. La Corte costituzionale, con sentenza 3-23 luglio 2013, n. 231, ha poi dichiarato l'illegittimità costituzionale della lettera b) del cit. art.19 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale



possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla loro negoziazione quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Dispone il successivo art. 20: *«I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.*

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.».

L'art. 4 dell'accordo interconfederale 20.12.1993 prevede quanto segue: *«I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.*

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.



In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, I. n. 300/1970; b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, I. n. 300/1970; c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n.300/1970.».

Recita, poi, il successivo art. 5: *«Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.*

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.».

Dispone, infine, l'art. 7 (sempre del citato accordo interconfederale): *«Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.».*

(..) Il tenore letterale dell'art. 20 cit. è nel senso che l'indizione dell'assemblea può avvenire *«singolarmente o congiuntamente»* da parte delle r.s.a. di cui al precedente art. 19.

Dunque, nell'originaria ottica statutaria la legittimazione a chiedere l'assemblea è sicuramente (anche) della singola rappresentanza.

A sua volta l'art. 4, comma 1, del cit. accordo interconfederale 20.12.93 stabilisce che i componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970 (la clausola si riferisce ai diritti dei singoli lavoratori dirigenti di r.s.a. e opera su un piano di tutele squisitamente personali), mentre il successivo art. 5, comma 1, prevede che alle r.s.a. e ai loro dirigenti subentrino le r.s.u.

Il precedente costituito da Cass. n. 2855/02 ricava il diniego del diritto della singola organizzazione (SLAI COBAS. in quel caso) di indire l'assemblea dal non essere tale sindacato firmatario di contratto alcuno applicato in azienda. --



(caso identico a quello di specie, essendo pacifico tra le parti che Fiom non sia stata firmataria del contratto applicato in azienda).

Prosegue poi la Corte “Dunque, si tratta d'un caso particolare maturato, per di più, in un contesto normativo ormai venuto meno a seguito della cit. sentenza n. 231/2013 della Corte cost. (in virtù della quale per poter costituire una r.s.a. basta che l'associazione sindacale abbia comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti collettivi applicati in azienda, sebbene poi - in ipotesi - da essa non sottoscritti).

Aggiunge poi la Corte che il problema in questione viene specificamente affrontato da successivi arresti giurisprudenziali.

In particolare, Cass. n. 1892/2005 e Cass. n. 15437/2014 esprimono un orientamento interpretativo che queste sezioni unite ritengono di dover condividere.

Osserva la sentenza n. 1892/05 che nel testo del cit. accordo interconfederale del 20.12.93 nulla autorizza a ritenere che il riconoscimento pattizio delle prerogative sindacali sia limitato solo a quelle (come le prerogative di cui agli artt. 22, 23 e 24 legge n. 300 del 1970) attribuite alle persone dei singoli dirigenti delle r.s.a. e non si estenda anche a quelle riconosciute alle r.s.a. (quale il diritto di indire l'assemblea ex art. 20).

L'ampia formulazione dell'art. 5 cit. (*«Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.»*) suggerisce, anzi, il contrario.

Invero-precisa la Corte- il combinato disposto dell'art. 20 cit. (là dove afferma che le riunioni sindacali possono essere convocate *«singolarmente o congiuntamente»*) e dell'art. 5 cit. (per cui le r.s.u. sono subentrate alle r.s.a. e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni che la legge conferisce loro), non fa emergere alcun aggancio letterale che possa far ritenere che tale subentro sia sì avvenuto, ma con contestuale mutamento di quella legittimazione ad indire l'assemblea che il cit. art. 20 espressamente prevedeva (e ancora oggi prevede) come non necessariamente congiunta.

Bisogna allora domandarsi se tale legittimazione congiunta (*rectius*, collegiale all'interno di una r.s.u), portato ineluttabile di tale subentro e della natura elettiva delle r.s.u., risulti incompatibile con il permanere di quella



legittimazione (anche) singola a chiedere l'assemblea che resta delineata all'interno dell'immutato art. 20.

La questione risiede non nella natura collegiale delle r.s.u. alla stregua di composizione, durata e rinnovo disciplinati dal successivo art. 6 stesso a.i., bensi nella verifica se, accanto alle competenze delle r.s.u. proprie di tale organismo, persistano prerogative proprie delle sue singole componenti, in quanto tali esercitabili anche singolarmente e non necessariamente congiuntamente.

In quest'ultimo senso deve ritenersi dirimente il comma 5 dell'art. 4 del cit. accordo interconfederale, là dove fa salvo - fra gli altri - in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva il diritto di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue.

Ebbene, evidenzia la Corte analizzando le norme in commento che, il mantenere una «specifica» agibilità sindacale delle singole organizzazioni e il salvare, al successivo comma 5, il diritto di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue, delinea un quadro di esplicite eccezioni rispetto al comma 1, esplicite eccezioni che smentiscono l'ipotesi ricostruttiva secondo cui le prerogative delle singole r.s.a. si sarebbero tutte confuse e dissolte all'interno del principio di maggioranza che regge le r.s.u.

Ciò vuol dire che nell'ottica del cit. accordo interconfederale una data associazione sindacale, malgrado la sua presenza all'interno della r.s.u., può anche singolarmente indire l'assemblea, ovvero che non tutti i diritti attribuiti dalla legge alla singola r.s.a. sono stati attratti e si sono disgregati all'interno delle r.s.u. (...)Non tragga, poi, in inganno il riferimento alle associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, poiché esso ben si spiegava alla luce del previgente art. 19 legge n. 300 del 1970 che, prima della cit. sentenza n. 231/13 della Corte cost., vedeva ancora l'essere l'associazione firmataria di contratti applicati all'interno dell'unità produttiva come uno dei criteri attributivi del diritto di costituire una propria r.s.a., tale da far godere, grazie al combinato disposto con il successivo art. 20, del diritto (esercitabile anche singolarmente da parte della rappresentanza medesima) di indire l'assemblea.



Insomma, il riferimento alle associazioni firmatarie di contratti applicati all'interno dell'unità produttiva è una mera riproduzione del criterio legislativo contenuto nell'art. 19, comma 1, lett. b), dello Statuto dei lavoratori.

Ma ora che la sentenza n. 231/13 ha previsto un ulteriore criterio di rappresentatività (non più soltanto l'essere la singola organizzazione firmataria di contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ma anche il solo aver partecipato alla relativa negoziazione), è del tutto naturale che esso si riverberi pure sull'interpretazione del comma 5 dell'art. 4 cit., che ha lo scopo dichiarato di salvaguardare condizioni di miglior favore maturate in via di contratto collettivo o di disposizione normativa. (..)

Conclude poi la Corte puntualizzando che (per quel che rileva nel caso sottoposto all'attenzione dell'odierno giudicante) “La conclusione cui si è pervenuti non muta neppure alla luce dell'accordo interconfederale 10.1.2014, c.d. testo unico sulla rappresentanza sindacale, siglato da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL in applicazione dei precedenti accordi siglati dalle stesse parti il 28.6.2011 e il 31.5.2013. (..)Si è infatti notato che mentre l'art. 4, sezione seconda, sostanzialmente riproduce quasi alla lettera l'art. 4 dell'accordo del 20.12.93, così come il successivo art. 5 fotografa il tenore dell'art. 5, comma 1, del suo omologo del 1993, l'art. 7, comma 1, stabilisce invece che «Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.», così introducendo un esplicito richiamo al funzionamento a maggioranza della r.s.u. che (pur se da considerarsi come implicito) non si leggeva nel testo del 20.12.93.

Ma a prescindere dal fatto che tale richiamo abbia natura meramente ricognitiva o innovativa e che, pertanto, possa o non confermare *ex post* l'opzione interpretativa in questa sede non condivisa, resta il rilievo che la ricostruzione delineata nei paragrafi che precedono non nega affatto che le r.s.u. funzionino secondo il principio di maggioranza: nega soltanto che esso sia incompatibile con la concorrente legittimazione (anche) singola a richiedere l'assemblea, legittimazione desunta da quell'art. 4, comma 5, dell'accordo del 1993 che lo stesso accordo interconfederale del 10.1.2014 ha espressamente ribadito.”



E' evidente altresì, alla luce delle argomentazioni spese dalla Suprema Corte nell'intera pronuncia, che il riferimento all'art. 4, co. 5, nell'ultimo inciso riportato, vada interpretato alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013, donde il diritto di indire l'assemblea sindacale anche da parte della singola sigla sindacale, quand'anche, come nel caso di specie, non sia stata firmataria del contratto applicato in azienda ma abbia partecipato alla relativa negoziazione.

Alla luce di tali considerazioni l'opposizione va rigettata.

Vista la novità e complessità delle questioni trattate nonché il contrasto giurisprudenziale generatosi in materia, le spese di lite vanno interamente compensate tra le parti.

P. Q. M.

Il Tribunale di Nola, in funzione di giudice del lavoro e della previdenza, rigetta l'opposizione e compensa le spese.

Nola, 14.12.17

Il giudice

