

TRIBUNALE DI TORRE ANNUNZIATA

SEZIONE LAVORO

Il dott. Aldo Rizzo, in funzione di giudice del lavoro; sciogliendo la riserva assunta all'udienza tenuta il giorno 12/4/2023, ha emesso il seguente decreto ex art. 28 L. 300/70 nel procedimento

TRA

_____, in persona del Segretario Generale e legale rapp. p.t., rapp. e dif. dall'avv.to L. Anastasio, con cui elett.te domicilia in Napoli, alla Via Nazionale n. 66, giusta procura in atti

RICORRENTE

E

_____, in persona del legale rapp. p.t., rapp. e dif. dall'avv.to S. Salvato, con cui elett.te domicilia presso il suo indirizzo di casella elettronica certificata: _____, in virtù di procura in atti

RESISTENTE

Conclusioni: come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con atto del 24/1/2023, la _____ ha adito questo giudice ex art. 28 L. 300/70, prospettando l'antisindacalità della condotta della società _____ (azienda esercente attività di produzione e commercio, di farmaci generici e biosimilari), tenuta dalla stessa nei confronti del sindacato esponente presso lo stabilimento sito in Torre Annunziata, in Via Provinciale Schito n.131, dove occupa circa n. 400 dipendenti. Ha allegato una serie di comportamenti datoriali (denuncia del 01/07/2020 da parte della O.S. per convocazioni per incontri sindacali tra azienda ed RSU non legittimamente convocate nella loro interezza; - assenza di riscontro a chiarimenti richiesti dalla O. S. in data 24/11/2020 circa l'attivazione da parte dell'azienda di ammortizzatori sociali; - denuncia del 28/09/2021 da parte dell'O.S. dell'azienda che impone coattivamente ferie alle maestranze incentivando allo stesso tempo il lavoro straordinario; - comunicazione del 28/10/2021 di instaurazione di una controversia giudiziaria da parte della O.S. stante l'ostacolata indizione delle elezioni RSU; - denuncia del 22/07/2021 da parte della O.S. relativa all'installazione di impianti video installati non a norma di legge; - contestazione del 29/11/2021 da parte della O.S. di turni lavorativi stante l'imparzialità degli stessi; - segnalazione del 21/12/2021 di illegittima condotta da parte della O.S. circa la gestione ferie coattiva posta in essere dalla società; - denuncia del 31/03/2022 da parte della O.S. circa errori di quantificazione delle retribuzioni delle maestranze); ha posto in evidenza che, in data 11/07/2022, aveva chiesto un incontro con l'azienda in quanto la stessa continuava ad applicare un accordo scaduto (ossia un verbale di accordo aziendale

tra la società e le RSU con scadenza giugno 2022), senza ricevere risposta dalla resistente, e che non vi era stato un incontro unitario con le altre rappresentanze sindacali per l'obbligatoria informativa aziendale annuale; ha denunciato come antisindacali i licenziamenti irrogati al RSU _____, al consigliere direttivo _____, al revisore dei conti _____ ed all'iscritto _____ e, dopo aver esposto i motivi di diritto a sostegno della domanda, ha formulato le seguenti conclusioni: “- *accertare e dichiarare antisindacale la condotta posta in essere dalla _____ per aver isolato i componenti della RSU _____ Chimici di Napoli e disunito l'organo collegiale RSU e per l'effetto, come previsto dalla contrattazione collettiva, ordinare alla _____, rapp.ta e dom.ta come in epigrafe, di incontrare, informare e negoziare con la RSU interamente e legittimamente costituita; - accertare l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla _____ s.p.a. consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato al componente della r.s.u. _____, in violazione dell'art.14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966, e per l'effetto ordinare alla resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, la cessazione del suddetto comportamento e la rimozione degli effetti pregiudizievoli attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro del rappresentante sindacale, senza esonero dal rendere la prestazione lavorativa, e per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966. - ordinare, in funzione risarcitoria, l'affissione del provvedimento nella struttura aziendale nonché la pubblicazione del provvedimento, nella sua parte dispositiva, a spese della società convenuta ed a cura dell'Organizzazione Sindacale ricorrente, sulle pagine de “Il Mattino”, “La Repubblica” - edizione nazionale - nonché adottare ogni ulteriore provvedimento idoneo a ristorare l'interesse leso;”;*

il tutto con vittoria di spese di lite.

Si è costituita la _____ S.p.A., contestando in fatto ed in diritto la prospettazione attorea e chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria di spese di lite.

La domanda va rigettata.

Occorre premettere che, visto che il ricorso azionato in questa sede costituisce uno strumento introdotto dal legislatore nel sistema delle relazioni industriali a livello di azienda, destinato a garantire l'effettività del principio della libertà sindacale e dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, ritenuto altresì che la definizione di “condotta antisindacale” fornita dall'art. 28 legge n. 300/70 non è analitica bensì teleologica nel senso cioè che il comportamento illegittimo è individuato non in base alle caratteristiche strutturali di esso, ma in base alla sua idoneità a ledere i beni protetti, e cioè i diritti di libertà sindacali (v. Cass. Sez. lav. 1/12/13383), l'esame delle singole doglianze verrà condotto sotto il profilo dell'idoneità degli atti denunciati a limitare la libertà sindacale e a colpire interessi collettivi di una larga parte dei lavoratori. La valutazione delle questioni non può fra l'altro

prescindere da quei criteri espressi dalla giurisprudenza di legittimità delle Sezioni Unite della Cassazione (v. in particolare SSUU 12/6/1997 n. 5295), cui si è andata a conformare la giurisprudenza successiva (Cass. 26/3/1999 n. 2905), secondo la quale per integrare gli estremi della condotta antisindacale non è necessario uno specifico intento lesivo del datore di lavoro, né tanto meno sufficiente, ma è almeno necessaria *“l’obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre il risultato che la legge intende impedire e, cioè, la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero”*. Quando lo stesso atto è idoneo a ledere un diritto individuale ed un diritto sindacale può essere definito come comportamento plurioffensivo (ad esempio: licenziamento del lavoratore per motivi sindacali). Il ricorso ex art. 28 legge 300 del 1970 può essere azionato dagli organismi locali delle organizzazioni sindacali che vi abbiano interesse e che hanno capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi o anche gestionali (cfr. Corte di Cassazione 4 marzo 2010 n. 5209) e se il comportamento denunciato sia ancora in atti e, purché permangano gli effetti lesivi dello stesso, anche dopo che sia trascorso un lungo periodo dall’inizio della condotta illegittima (cfr. Corte di Cassazione 16 febbraio 1998 n. 1600). Costituisce principio consolidato in giurisprudenza e condiviso da questo Giudice che 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 (v. sul punto per tutte Cass. n. 3837/2016); di talché, laddove la condotta asseritamente antisindacale è già cessata e i suoi effetti non si producono più al momento del deposito del ricorso, la domanda deve essere dichiarata improponibile per carenza, appunto, dell’attualità della condotta che costituisce una delle condizioni dell’azione prevista dall’art. 28 L. 300/70.

Dunque, ai fini dell’interesse ad agire è necessaria l’attualità del comportamento antisindacale o l’attualità o permanenza dei suoi effetti lesivi. Pertanto, per applicare la sanzione a carico del datore di lavoro, si deve valutare il permanere del comportamento antisindacale o il protrarsi degli effetti lesivi della condotta datoriale al momento dell’instaurazione del giudizio (cfr. Corte di Cassazione 26 settembre 2007 n. 20164).

Quanto al predetto requisito nella fattispecie di causa, va affermato che il sindacato ricorrente, a prescindere dal licenziamento del RSU (e da quello degli altri lavoratori iscritti allo stesso), ha allegato nell’atto introduttivo del giudizio che *“Il mancato riscontro delle richieste di incontro e di negoziazione integra una condotta antisindacale in quanto ‘costituisce negazione di ogni ruolo al sindacato’ in un contesto in cui il datore di lavoro si rapporti direttamente con i propri dipendenti, penalizzando qualsiasi forma di rivendicazione collettiva. ...*

E tale condotta antisindacale risulta caratterizzata da ‘attualità’ poiché, non avendo la società manifestato l’intenzione di adottare un qualsivoglia atteggiamento incompatibile con il rifiuto di trattare, il rifiuto stesso permane e continua a produrre i suoi effetti, così come permane la lesione

dei diritti dei sindacati e l'interesse di questi ultimi a veder rimossa la perdurante situazione idonea a comprimere il libero esercizio e delle prerogative sindacali”.

Ora, dalle stesse deduzioni attoree si riscontra che l'attualità della prospettata condotta antisindacale riguarda la questione della nota della sigla sindacale ricorrente del giorno 11/07/2022 e quella dell'obbligatoria informativa aziendale annuale.

Infatti, gli altri episodi (denuncia del 01/07/2020 da parte della O.S. per convocazioni per incontri sindacali tra azienda ed RSU non legittimamente convocate nella loro interezza; - assenza di riscontro a chiarimenti richiesti dalla O. S. in data 24/11/2020 circa l'attivazione da parte dell'azienda di ammortizzatori sociali; - denuncia del 28/09/2021 da parte dell'O.S. dell'azienda che impone coattivamente ferie alle maestranze incentivando allo stesso tempo il lavoro straordinario; - comunicazione del 28/10/2021 di instaurazione di una controversia giudiziaria da parte della O.S. stante l'ostacolata indizione delle elezioni RSU; - denuncia del 22/07/2021 da parte della O.S. relativa all'installazione di impianti video installati non a norma di legge; - contestazione del 29/11/2021 da parte della O.S. di turni lavorativi stante l'imparzialità degli stessi; - segnalazione del 21/12/2021 di illegittima condotta da parte della O.S. circa la gestione ferie coattiva posta in essere dalla società; - denuncia del 31/03/2022 da parte della O.S. circa errori di quantificazione delle retribuzioni delle maestranze) non costituiscono comportamenti ancora in atto con permanenza degli effetti lesivi degli stessi, anche dopo che sia trascorso un lungo periodo dall'inizio della condotta illegittima.

E' ben noto a questo giudice che *“In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st. lav., 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 e 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 sindacale”* (tra le varie, Cass. 13860/19).

Ma, proprio una valutazione globale della fattispecie esaminata porta ad escludere l'unitarietà degli effetti lesivi e la loro perduranza al momento della proposizione del ricorso, in considerazione delle fattispecie in oggetto.

Peraltro, nelle conclusioni del ricorso si chiede di dichiarare l'antisindacalità della *“condotta posta in essere dalla _____ s.p.a. per aver isolato i componenti della RSU _____ Chimici di Napoli e disunito l'organo collegiale RSU e per l'effetto, come previsto dalla contrattazione collettiva, ordinare alla _____ s.p.a., rapp.ta e dom.ta come in epigrafe, di incontrare, informare e negoziare con la RSU interamente e legittimamente costituita”.*

A conferma di ciò, va considerato, sotto il profilo dell'attualità della condotta (e sempre non ricomprendendo in tale discorso la questione del licenziamento della RSU e degli altri lavoratori), che le doglianze principali del sindacato ricorrente investono l'episodio della richiesta, in data 11/07/2022, di un incontro con l'azienda in quanto la stessa continuava ad applicare un accordo scaduto (ossia un verbale di accordo aziendale tra la società e le RSU con scadenza giugno 2022), senza che vi fosse stata risposta dalla resistente, ed il fatto del mancato incontro unitario con le altre rappresentanze sindacali per l'obbligatoria informativa aziendale annuale.

Il sindacato ricorrente ha indicato che la norma violata è quella di cui all'art. 46 del Ccnl Industria Chimica.

In realtà, a prescindere dalla perdurante validità o meno dell'accordo, esaminata la documentazione prodotta da parte resistente (vedi doc. 28), va rilevato che erano stati indetti dalla società due incontri, rispettivamente in data 4/7/2022 e in data 15/7/2022, con la neo costituita RSU (a seguito delle elezioni del 7-10/06/2022), organo a cui è devoluta per competenza la materia della "distribuzione dell'orario" e "le relative modalità di attuazione" (oggetto dell'accordo).

Quanto al secondo episodio, deve ribadirsi che la doglianza riguarda l'assenza di una convocazione collettiva (o, meglio, congiunta) di tutti i sindacati presenti in azienda. Non è stata allegata una norma del contratto collettivo che preveda un obbligo in capo al datore di lavoro di una convocazione collettiva (congiunta) di tutti i sindacati presenti in azienda.

In ogni caso, la resistente ha provato di aver comunicato a tutte le RSU (compresa l'UGL) la data ed i successivi rinvii degli incontri fissati per l'informativa aziendale annuale. Tali incontri non si sono realizzati congiuntamente per diverse ragioni documentate dalla società datrice di lavoro (quali impegni istituzionali dei partecipanti) e per motivi riguardanti la conflittualità accentuata tra le varie sigle sindacali.

Per questi motivi gli incontri si sono svolti separatamente.

Del resto, premesso che non si configura responsabilità datoriale in ordine ad un mancato incontro congiunto tra le sigle sindacali per l'obbligatoria informativa aziendale annuale e che non è stata allegata l'esistenza di una norma collettiva che preveda tale obbligo di incontro congiunto, deve osservarsi che nulla è stato detto in ordine al presunto pregiudizio che il sindacato ricorrente avrebbe subito (ovvero che avrebbe potenzialmente subito) a causa e per l'effetto del mancato incontro congiunto, se non un generico isolamento dei componenti della RSU _____ Chimici di Napoli e una disunione dell'organo collegiale RSU.

Di conseguenza, deve ritenersi che le censure attoree relative alle due condotte datoriali, prospettate come antisindacali, siano prive di pregio e ciò conferma l'esclusione del requisito dell'attualità in

ordine ai denunciati comportamenti antecedenti, vista l'assenza dell'unitarietà degli effetti lesivi e della loro perduranza al momento della proposizione del ricorso.

Quanto alle doglianze per i licenziamenti del consigliere direttivo _____, del revisore dei conti _____ e dell'iscritto _____ (tutti appartenenti alla sigla sindacale attorea), va detto che non sono stati manifestati eventuali vizi di carattere antisindacale se non quello dell'iscrizione di tutti i lavoratori coinvolti alla _____ Chimici Federazione Provinciale di Napoli. Premesso che i licenziamenti in questione sono stati adottati per giusta causa, deve rilevarsi che la deduzione attorea (ossia che il recesso datoriale sia stato causato in virtù della loro appartenenza all'_____) è rimasta in questa sede una mera petizione di principio.

Infatti, non è stato fornito in giudizio alcun elemento da cui dedurre il collegamento tra i licenziamenti dei lavoratori predetti e la loro appartenenza al sindacato ricorrente.

E' vero che, in materia di condotta antisindacale, determinati profili possono anche essere desunti attraverso presunzioni ma è sicuramente da escludere che, a tal fine, possano dirsi sufficienti mere illazioni o asserzioni, in assenza totale di supporti sia di carattere probatorio che di carattere presuntivo.

Comunque, nelle conclusioni del ricorso non è formulata alcuna richiesta di cessazione del comportamento antisindacale e di rimozione degli effetti pregiudizievoli in ordine alla posizione di _____, di _____ e di _____.

I licenziamenti dei predetti lavoratori sono stati irrogati per giusta causa e, in questa sede, vanno esaminati solo i profili di illegittimità degli stessi prospettati dalla parte ricorrente quali violativi del divieto di condotta antisindacale del datore di lavoro.

Invece, sicuramente è riscontrabile il requisito dell'attualità riguardo alla seconda richiesta di cui alle conclusioni del ricorso, avente ad oggetto una declaratoria di "*antisindacalità della condotta posta in essere dalla _____ s.p.a. consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato al componente della r.s.u. _____, in violazione dell'art.14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966, e per l'effetto ordinare alla resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, la cessazione del suddetto comportamento e la rimozione degli effetti pregiudizievoli attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro del rappresentante sindacale, senza esonero dal rendere la prestazione lavorativa, e per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966*".

Il sindacato ricorrente ha lamentato che il licenziamento del proprio rappresentante unitario abbia determinato una lesione del diritto al pieno e libero espletamento dell'attività sindacale, in quanto attuato senza il previo nulla osta dell'O.S. d'appartenenza, adempimento richiesto dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 in tema di commissioni interne. Va dunque stabilito se,

nel caso di specie, fosse applicabile la disposizione contenuta nella citata norma dell'accordo interconfederale, che prevede la comunicazione del provvedimento alla O.S. di appartenenza dei membri della commissione interna e la sospensione dell'efficacia del recesso sino alla concessione del nulla osta, da rilasciarsi entro i successivi sei giorni, o sino all'inutile decorso di tale termine, o, in alternativa, sino alla conclusione del procedimento di conciliazione o di arbitrato in sede sindacale. La società convenuta ha contestato che possa trovare applicazione la garanzia procedimentale di cui all'accordo predetta per l'assenza di richiamo di quest'ultimo nel contratto collettivo applicabile alla fattispecie di causa, ossia il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL.; oltre a ciò, la resistente ha negato l'esistenza nel sito produttivo di Torre Annunziata di Commissioni Interne e che le RSU costituite abbiano mai sostituito o assorbito le Commissioni Interne assumendo di fatto le prerogative e le facoltà riservate dall'Accordo Interconfederale ai membri della Commissione.

L'applicabilità dell'accordo interconfederale sulle commissioni interne, stante il carattere privatistico di esso, risulta subordinata all'iscrizione del datore di lavoro all'organizzazione stipulante (efficacia diretta) all'epoca in cui l'accordo fu siglato o all'adesione ad esso, desunta dall'applicazione nell'unità produttiva di un CCNL, che vi faccia richiamo, ovvero da altri fatti concludenti.

Secondo la Cassazione (n. 8207/2000, n. 22824/2009), la garanzia procedimentale di cui all'accordo del 1966 può trovare applicazione nel caso di licenziamento di un R.S.A. (o di un R.S.U.) unicamente laddove una norma contrattuale estenda a tale caso la relativa disciplina ovvero nell'ipotesi in cui il diverso organismo sindacale aziendale abbia di fatto sostituito la commissione interna o ne abbia comunque assunto le funzioni.

Non è in contestazione che la resistente non sia stata iscritta all'organizzazione stipulante l'accordo all'epoca in cui lo stesso fu siglato.

Da un esame del CCNL prodotto dalla stessa parte ricorrente non si evince alcun richiamo all'Accordo Interconfederale del 1966. Né parte ricorrente ha indicato una specifica norma pattizia di carattere collettivo, applicata o applicabile alla fattispecie di causa, che richiami l'art. 14 citato; non è stato fatto riferimento a fatti concludenti in tal senso.

Ad analogo risultato deve giungersi riguardo all'assenza di prova circa l'esistenza nel sito produttivo di Torre Annunziata di Commissioni Interne ed in ordine al fatto che le RSU costituite non abbiano mai sostituito o assorbito le Commissioni Interne assumendo di fatto le prerogative e le facoltà riservate dall'Accordo Interconfederale ai membri della Commissione.

Il licenziamento di _____ (R.S.U.) è stato irrogato per giusta causa e, in questa sede, vanno esaminati solo i profili di presunta illegittimità dello stesso prospettati dalla parte ricorrente quali violativi del divieto di condotta antisindacale del datore di lavoro.

Ciò perché l'oggetto del presente giudizio è costituito dall'accertare se l'appartenenza dei lavoratori licenziati all'O.S. ricorrente ovvero se l'attività sindacale dagli stessi svolta è stata determinante ai fini dell'intimazione del licenziamento da parte della società; di questo, la parte a ciò onerata non ha fornito alcuna prova.

Le considerazioni svolte portano al rigetto del ricorso.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

a) rigetta il ricorso;

b) condanna parte ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese di lite, liquidate in € 1.750,00, oltre IVA, CPA e spese forfettarie come per legge.

Si comunichi.

Torre Annunziata, data del deposito Il Giudice del lavoro

Dott. Aldo Rizzo