

R.G. 2704/2015



TRIBUNALE DI VENEZIA

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva che precede, premesso che

- l' Organizzazione sindacale FIOM-CGIL di Venezia ha proposto ricorso *ex art.* 28 st. lav. volto alla declaratoria di antisindacalità del comportamento di Fincantieri consistente nell'aver negato lo svolgimento di assemblea sindacale retribuita richiesta dalla FIOM-CGIL (per il 24.6.2015) e anche dai componenti della RSU eletti tra le file della FIOM-CGIL (per il 1.10.2015), nonché nell'irrogazione di sanzione disciplinare nei confronti del proprio delegato Fabio Querini, a fronte del suo mero espletamento di attività sindacale;
- in particolare si sostiene in ricorso che il diritto all'assemblea retribuita doveva essere riconosciuto sia a fronte della richiesta della FIOM-CGIL, quale o.s. dotata di effettiva rappresentatività in ambito aziendale, indipendentemente dalla circostanza di non essere firmataria del contratto collettivo applicato in azienda, che ai singoli componenti della RSU, secondo le previsioni dell'art. 20 L. 300/70 e delle norme del protocollo interconfederale del 1993 come interpretati anche dalla più recente giurisprudenza di legittimità;
- quanto alla sanzione disciplinare comminata al delegato Fabio Querini, deduceva che questi aveva svolto attività di propaganda nella mensa aziendale e negava rilevanza disciplinare al comportamento del lavoratore anche in considerazione del disposto di cui agli artt. 15 e 26 L. 300/70;
- Fincantieri nel costituirsi in giudizio eccepeva preliminarmente l'insussistenza dell'attualità della condotta asseritamente antisindacale, e nel merito sosteneva che l'assemblea retribuita



non potesse essere autorizzata alla FIOM-CGIL perché non firmataria della contrattazione applicata nell'unità produttiva, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del gennaio 2014, né ai singoli componenti la RSU in assenza di una deliberazione collegiale, da assumere a maggioranza, dell'intera RSU, essendo solo l'organo in quanto tale titolare del diritto assemblea retribuita di cui all'art. 20 L. 300/70;

- sentiti alcuni informatori relativamente alla circostanza dell'uso dell'impianto audio collocato in sala mensa fino a ottobre 2015, ed acquisita ulteriore documentazione offerta dalle parti, la causa veniva trattenuta in riserva all'udienza del 27.1.2016;

tanto premesso, osserva il giudice:

- in ordine alla eccezione di inammissibilità del ricorso per carenza di attualità delle condotte antisindacali ivi lamentate.

L'eccezione è infondata. Infatti, anche se la norma di cui all'art. 28 st. lav. è all'evidenza diretta all'ottenimento di un provvedimento giudiziario che disponga "la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti", la giurisprudenza da tempo e con orientamento ormai consolidato afferma che l'attualità richiesta per l'azione ex art. 28 sia da ravvisare ogni qual volta la condotta datoriale, pur cessata, sia comunque idonea a determinare una situazione di compromissione dei diritti ed agibilità sindacali per il presente ed il futuro (per tutte: Cass., 23038/10, secondo cui "In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, 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"), situazione questa che senz'altro sussiste nella fattispecie di causa permanendo la volontà di Fincantieri di non concedere assemblee retribuite su richiesta della os. ricorrente e dei singoli componenti della RSU ad essi iscritti.



- quanto al diritto della o.s. FIOM-CGIL ad indire assemblee retribuite all'interno dello stabilimento Fincantieri di Marghera (VE).

L'art. 20 della L. 300/70 assegna il diritto all'indizione delle assemblee retribuite alle RSA, prevedendo peraltro che "ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali"; a sua volta il CCNL attualmente in vigore ed applicato da Fincantieri (doc. 12 ric.) indica che le assemblee retribuite possano essere convocate dalle organizzazioni sindacali stipulanti e/o dalla RSU, prevedendosi specifiche modalità (cfr. sezione seconda – diritti sindacali, art. 1), e fa salvo quanto previsto alla lett. A) punto 4 prima parte dell'accordo interconfederale 20.12.1993 secondo cui "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, l. n. 300/1970"; norma dal contenuto simile è contenuta nel più recente testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014 ("Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie 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, l. n. 300/1970").

In sostanza la legittimazione della o.s. ad indire assemblee retribuite per 3 delle 10 ore garantite dall'art. 20 L. 300/70, non prevista esplicitamente dallo statuto dei lavoratori, è assegnata dal CCNL e dai protocolli sindacali del 1993 e del 2014 alle organizzazioni sindacali "stipulanti" o "firmatarie" il CCNL applicato nell'unità produttiva.

FIOM-CGIL non può ritenersi soggetto "stipulante" né "firmatario" del CCNL attualmente applicato nell'unità produttiva di cui si discute, non avendolo firmato né avendovi aderito, sicché risulta esclusa la sua legittimazione ad indire assemblee retribuite, essendo irrilevante che essa abbia presentato una proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto e dunque abbia un ruolo "trattante" rispetto al CCNL.



Non convince la tesi di parte ricorrente secondo cui il diritto di indizione di assemblee retribuite debba essere riconosciuto anche ad oo.ss. che, pur non stipulanti o firmatarie del contratto applicato in azienda, siano comunque dotate di significativa rappresentatività, pena la violazione dei principi derivanti dagli artt. 3 e 39 Cost., sulla base di quanto statuito dalla Corte Costituzionale con la recente sentenza n. 231/13, la quale ha ritenuto violativa di dette norme la previsione dell'art. 19 L. 300/70 come risultante dal referendum abrogativo del 1995 posto che i sindacati “nell'esercizio della loro funzione di autotutela dell'interesse collettivo - che, in quanto tale, reclama la garanzia di cui all'art. 2 Cost. - sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa”.

L'argomento, infatti, non è spendibile nella fattispecie di causa, posto che la legge assegna il diritto all'indizione di assemblee retribuite alle sole RSA, mentre l'indizione ad opera delle singole oo.ss. costituisce una prerogativa non garantita legislativamente (né tanto meno a livello costituzionale).

Accordi separati: si guarda al
sistema contrattuale, non al
singolo contratto

- Quanto al diritto dei singoli componenti la RSU di indire assemblee retribuite.

L'art. 20 stabilisce che “I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unita' produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonche' durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verra' corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalita' dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unita' 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”.



In forza degli accordi interconfederali del 1993 e del 2014 è stata prevista la possibilità di costituire, in luogo della RSA, rappresentanze sindacali unitarie (RSU), in relazione alle quali è previsto che “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.” (art. 4 protocollo 1993) e “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” (art. 5 medesimo protocollo). Identiche previsioni sono contenute nell'accordo interconfederale del 2014.

Posto che in Fincantieri si è optato per la costituzione di RSU, occorre verificare se il rinvio contenuto nel protocollo 2014 (valevole *ratione temporis*) alle tutele e poteri previsti per le RSU e per i suoi dirigenti implichi anche la prerogativa per il singolo componente la RSU di indire assemblee retribuite.

La questione è stata oggetto di valutazione anche da parte della giurisprudenza di legittimità, la quale recentemente ha stabilito che “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 legge 20 maggio 1970, n. 300, 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.), deve essere interpretato nel senso che il diritto di indire assemblee, di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, rientra tra le prerogative attribuite non solo alla r.s.u. considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della r.s.u., purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nella azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013.” (Cass., 15437/14; Cass.,



1892/05). In precedenza in senso contrario Cass. 2855/02 (ed in precedenza Cass., 9306/90) aveva invece affermato che “Il diritto di indire assemblee dei lavoratori compete, ai sensi degli artt. 19 - nel testo risultante a seguito della parziale abrogazione disposta con d.P.R. n. 312/1995 - e 20 Stat. Lav., alle R.S.A. ed alle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, mentre, trattandosi di diritto conferito alle R.S.A. come organismi e non ai dirigenti delle stesse, non rientra tra le prerogative attribuite a ciascun componente delle R.S.U. dall'art.4 dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, in forza del quale i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.U. negli strumenti di tutela e garanzia stabiliti a loro favore dal titolo terzo dello Statuto dei Lavoratori.”.

Argomenta in particolare la Cassazione nella sentenza del 2014: “Ebbene - come già affermato da questa Corte (Cass. 24 gennaio 2006, n. 1307 e Cass. 1 febbraio 2005, n. 1892 cit.) - l'Accordo interconfederale in oggetto non contiene alcun dato testuale che faccia ritenere che il riconoscimento pattizio delle prerogative sindacali di cui si tratta sia limitato solo a quelle attribuite ai dirigenti delle RSA (quali quelle di cui agli artt. 22, 23 e 24 St. lav.) e non si estenda anche a quelle riconosciute alle RSA come organismi rappresentativi (quale il diritto di indire l'assemblea ex art. 20 St. lav.). Ne consegue che, dal punto di vista esegetico, è necessario leggere l'art. 4 e l'art. 5 dell'Accordo in combinazione tra loro. Tale combinazione evidenzia che: a) l'art. 4 stabilisce che i componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo terzo della L. n. 300 del 1970; b) il successivo art. 5 prevede che alle RSA ed ai loro dirigenti subentrino le RSU nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. Delle RSU non è predicata la natura di organismi a funzionamento collegiale, sicché non vi è ragione per non ritenere che alle RSU siano state pattiziamente riconosciute le prerogative sindacali delle RSA tutte, cioè sia quelle riferibili alla singola RSA, sia quelle attribuite ai suoi dirigenti; e tra queste prerogative sindacali è compreso anche il diritto di indire l'assemblea sindacale. Del resto, se la prerogativa prevista dall'art. 20 St. lav. in favore delle RSA non richiedeva che l'indizione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta potendo le riunioni sindacali essere convocate



"singolarmente o congiuntamente" (vedi: Cass. 3 luglio 1984, n. 3894), la speculare prerogativa pattizia prevista dall'art. 4 cit., che reca il riconoscimento del diritto di indire "singolarmente o congiuntamente" l'assemblea dei lavoratori, non può che essere intesa come ripetitiva di questa duplice modalità di convocazione escludendo che questa (la convocazione) possa essere solo ed unicamente congiunta, ossia riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria.”.

Reputa il giudicante la soluzione adottata dalla Cassazione in questa decisione non condivisibile o comunque non più attuale, all'esito della nuova disciplina pattizia introdotta con l'accordo interconfederale del gennaio 2014.

In particolare si rileva che:

- l'art. 20 dello st. lav., nel prevedere la possibilità che le assemblee retribuite fossero indette singolarmente o collettivamente dalle RSA, si riferiva ad un sistema sindacale caratterizzato dalla pluralità di RSA in ambito aziendale, ciascuna originata da una specifica o.s., sicché risulta ragionevole che la norma – prevedendo la facoltà di indizione “singolarmente o congiuntamente” - intendesse risolvere la questione del coordinamento tra RSA e non all'interno della singola RSA. Da ciò consegue che la norma va intesa nel senso che ciascuna RSA, intesa quale organo unitario, abbia il diritto ad indire assemblee retribuite (fino al raggiungimento del limite massimo di legge); tale soluzione ermeneutica non è del resto smentita dalla giurisprudenza di legittimità favorevole alla o.s. ricorrente;
- i punti 4 e 5 del protocollo 1993, nel rinviare a prerogative, diritti e tutele previste dalla legge a favore delle RSA e dei suoi dirigenti, hanno inteso stabilire il subentro dei dirigenti sindacali componenti le RSU e delle RSU a diritti/prerogative/tutele spettanti per legge ai dirigenti delle RSA ed alla RSA, ma non assegnare alle RSU ed ai loro dirigenti prerogative ulteriori, quantomeno non in riferimento alla titolarità del diritto ad indire le assemblee retribuite: questo si desume in particolare dall'ultima parte del punto 4, laddove si fa salvo il diritto delle oo.ss. firmatarie del contratto applicato in azienda di fruire di 3 delle 10 ore di assemblea retribuite di cui all'art. 20 st. lav.. Questa previsione si spiega infatti, a parere del giudicante, solo in considerazione della volontà delle parti sociali di garantire comunque alla



singola o.s. il potere di indire una quota delle assemblee retribuite spettanti per legge, laddove il subentro della RSU alle RSA poteva implicare la perdita di controllo della singola o.s. sull'indizione delle assemblee retribuite, controllo che nel sistema RSA risultava pregnante, considerata la derivazione diretta delle RSA dalle singole oo.ss.. Le argomentazioni svolte sul punto dall'ultima Cassazione per contestare questa interpretazione della volontà delle parti sociali, che era stata fatta propria dalla sentenza di appello impugnata, non appaiono convincenti;

- ritenuta dunque la titolarità del potere di indizione delle assemblee retribuite, per 7 delle 10 ore annue garantite dall'art. 20 L. 300/70, alla RSU come organismo, fino all'accordo interconfederale del 2014 poteva predicarsi la coerenza con il sistema della spettanza per ciascuno dei componenti la RSU di indire assemblee retribuite, in assenza di norme specifiche destinate a regolare il funzionamento della RSU: come si evince dai passaggi sopra riportati, la soluzione favorevole alla o.s. ricorrente affermata dalla più recente Cassazione deriva dall'importante precisazione per cui la RSU non è un organismo collegiale. Tuttavia questa affermazione contrasta con quanto previsto dall'accordo interconfederale del gennaio 2014, laddove al punto 7, innovando profondamente la libertà di meccanismi decisionali che caratterizzava le RSU nell'ambito dell'accordo interconfederale del 1993, stabilisce che "Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza". Tale meccanismo decisionale impone, anche per l'attivazione del potere di indizione delle assemblee retribuite, una deliberazione assunta a maggioranza, condividendosi sul punto da parte del giudicante le ragioni anche testuali ricavate dal protocollo del gennaio 2014 a fondamento di una interpretazione non restrittiva del punto 7 del protocollo 2014 (cfr. in particolare il decreto 10.3.2015 del Tribunale di Torino sub 2696/14 R.G.). Il superamento dell'atomizzazione della rappresentanza sindacale in azienda è, del resto, alla base della volontà delle parti sociali di superare il sistema delle RSA di cui all'art. 19 st. lav. sostituendolo con un'unica RSU.



Va dunque ritenuta legittima la condotta di Fincantieri che non ha autorizzato l'assemblea retribuita in relazione alla richiesta avanzata dai componenti FIOM-CGIL in seno alla RSU.

- Quanto alla sanzione disciplinare consistente nell'ammonizione scritta applicata nei confronti del sindacalista Fabio Querini:

Fabio Querini è stato sanzionato per aver introdotto ed utilizzato in sala mensa un dispositivo audio personale per effettuare propaganda sindacale, in contrasto con il comunicato aziendale dell'ottobre 2015 che stabiliva il divieto di utilizzo di impianti audio in sala mensa che potessero recare disturbo (doc. 19 resist.).

Pacifica la circostanza di fatto, reputa il giudicante che la comminazione della sanzione da parte dell'azienda non costituisca condotta antisindacale, in quanto non risulta violato il diritto garantito dall'art. 26 L. 300/70 di svolgere propaganda sindacale nei luoghi di lavoro, pur sempre possibile anche in sala mensa con modalità ordinarie, così come si intendeva tutelare detta propaganda nei luoghi di lavoro con l'art. 26 L. 300/70. E' invece stato punito disciplinarmente il contrasto con un esplicito comunicato aziendale del tutto legittimo, volto a tutelare il ristoro psico-fisico del personale ed essendo legittima la volontà aziendale di superare la prassi precedente in base alla quale era stata consentita l'utilizzazione di un microfono in sala mensa per comunicazioni sindacali.

Conclusivamente, il ricorso va rigettato.

Le spese di lite sono interamente compensate tra le parti attesa la sussistenza di contrasti giurisprudenziali sulle questioni di causa.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, ogni contraria istanza disattesa, rigetta il ricorso.

Compensa le spese di lite tra le parti.

Si comunichi.

Venezia, 28/02/2016.

Il Giudice del Lavoro
dott. Anna Menegazzo

