



**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**  
**SEZIONE LAVORO**  
**Dott.ssa Rosa Pacelli**

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro dott.ssa Rosa Pacelli, in relazione all'istanza ex art. 28 Legge 300/70, vertente

**TRA**

SLC CGIL Napoli & SLC CGIL Campania, in persona del Segretario Generale p.t., rappresentati e difesi dagli avv.ti Massimo Di Celmo e Brunella Bruno

**E**

SEDA ITALY s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t.

Letti gli atti, ascoltate le parti costituite, sciogliendo la riserva di cui all'udienza del 19.3.2019, ha pronunciato il seguente

**DECRETO EX ART. 28 LEGGE n. 300 del 1970**

Con ricorso depositato in data 16.1.2019 parte ricorrente in epigrafe ha agito in giudizio ai sensi dell'art. 28 L. 300/70 per l'accertamento della antisindacalità della condotta posta in essere dalla Seda Italy s.p.a., consistente: nel non aver accettato la nomina a propri R.S.A. dei sig.ri indicati in ricorso; nell'aver sottoscritto in data 19.12.2018 due accordi sindacali senza invitare all'incontro la SLC CGIL Napoli e Campania; nel non aver informato la SLC CGIL della procedura di consultazione



sindacale avviata con la comunicazione del 18.10.2018, avente ad oggetto la procedura di fusione per incorporazione della SEDA CONE SpA e della Rotomeccanica Incisioni nella SEDA ITALY.

Si costituiva la Seda Italy spa, impugnando e contestando tutto quanto *ex adverso* dedotto e chiedendo, pertanto, il rigetto dell'avversa domanda.

L'istanza va rigettata per le ragioni che seguono.

In via preliminare, va disattesa l'eccezione di litispendenza sollevata dalla società resistente, avendo il presente procedimento ad oggetto condotte diverse rispetto a quelle oggetto del giudizio recante R.G. n. 13363/2018, definito con decreto n. 59255/2018 del 3.12.2018, non rilevandosi, pertanto, identità di *petitum* e *causa petendi*.

Deve parimenti ritenersi destituita di fondamento l'eccezione di inammissibilità del ricorso per indeterminatezza dello stesso, atteso che dalla lettura complessiva dell'atto è possibile evincere sia il *petitum* che la *causa petendi*: difatti, il *petitum* - inteso sotto il profilo formale come provvedimento giurisdizionale richiesto e sotto l'aspetto sostanziale come bene della vita di cui si chiede il riconoscimento – risulta individuabile, avuto riguardo alle allegazioni e alle precisazioni formulate nel corso del giudizio, dal contenuto sostanziale delle domande e delle conclusioni dalla ricorrente in una valutazione complessiva anche del suo effettivo interesse; analogamente, deve ritenersi soddisfatto il requisito della sufficiente determinatezza della *causa petendi*, in quanto i fatti costitutivi della domanda proposta dall'attore sono desumibili dal complessivo contenuto dell'atto.

Venendo al merito, va in primo luogo disatteso quanto dedotto da parte ricorrente in merito alla illegittimità della nota con cui la Seda Italy,



congiuntamente all' Unione Industriali di Napoli, dichiarava di non poter dar seguito alla comunicazione di nomina della R.S.A. in quanto in contrasto con la clausola di salvaguardia di cui al punto 8, parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10.1.2014.

Invero, inconferente rispetto al caso di specie risulta la circostanza addetta dalla SLC CGIL secondo cui il non aver partecipato alle elezioni della R.S.U. comporterebbe la non applicabilità della rinuncia alla costituzione delle R.S.A., con conseguente applicazione dell'art. 19 St. Lav., del resto non derogabile dalla norma pattizia invocata dalla resistente.

Ebbene, tale interpretazione, alla luce di un attento esame della clausola di salvaguardia in oggetto, non merita di essere condivisa.

Va innanzitutto premesso che le regole dettate dal Testo Unico sulla Rappresentanza, lungi dal rappresentare una deroga a quanto previsto dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, intervengono a disciplinare - a chiusura di un lungo percorso (avviato con il Protocollo del 23.07.1993 e con l'Accordo interconfederale sulle RSU del 1.12.1993 e proseguito con l'Accordo interconfederale del 28.06.2011 e il protocollo d'intesa 31.05.2013, culminato infine proprio con il Testo Unico sulla Rappresentanza) volto coniugare la normativa pubblica e quella privata in tema di rappresentatività sindacale - i rapporti tra i due modelli di rappresentanza sindacale esistenti, ossia appunto quello previsto ex lege delle R.S.A. e quello di fonte convenzionale delle R.S.U., sancendo il principio per cui *"in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza"* (sezione prima, Regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda).



Nel Testo Unico è previsto, dunque, che deve esserci una sola forma di rappresentanza, che può essere costituita dalle R.S.U. oppure dalle R.S.A.

La clausola di salvaguardia di cui al punto 8, nello specifico, prevede in primo luogo che *“le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell’art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300”*, e poi, nella cd. clausola di impegno, che *“in particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u.”*.

La clausola, a ben vedere, prevede la rinuncia formale ed espressa a costituire RSA da parte: da un lato, delle organizzazioni sindacali facenti capo alle confederazioni firmatarie dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo, delle quali fa parte la CGIL, in relazione alle quali la detta rinuncia deve considerarsi assoluta; dall’altro, delle altre organizzazioni sindacali che comunque aderiscano alla disciplina ivi contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., in relazione alle quali la detta rinuncia deve intendersi relativa, in quanto ristretta alle sole unità produttive dove ci sono R.S.U. costituite o costituende, alle cui elezioni prendono parte, rilevando quindi esclusivamente in tale secondo caso la partecipazione alle elezioni di R.S.U.



In tal senso va intesa altresì la clausola di impegno a non costituire R.S.A. nelle unità produttive in cui siano state o vengano costituite R.S.U., coerentemente con la previsione di cui alla sezione prima del Testo Unico, secondo cui le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie possano scegliere di costituire R.S.A., anziché R.S.U., solo nelle unità produttive in cui *“non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale”*.

Pertanto, è evidente che la società resistente si è limitata ad attuare quanto previsto dalla clausola di salvaguardia, tenuto conto, vieppiù, che nel caso di specie non solo è incontestata l'esistenza di R.S.U. nell'unità produttiva, ma parte ricorrente ha anche agito in diverso giudizio, ancora pendente in fase di opposizione, proprio al fine di contestare l'intervenuta decadenza della R.S.U. precedentemente costituita, tenendo una condotta coerente con la scelta di tale ultima tipologia di rappresentanza sindacale, conformemente alle previsioni citate del Testo Unico sulla Rappresentanza.

Va, altresì, negata la antisindacalità della condotta tenuta dalla Seda Italy nella procedura di consultazione sindacale avviata con la comunicazione del 18.10.2018 e avente ad oggetto la procedura di fusione per incorporazione della SEDA CONE SpA e della Rotomeccanica Incisioni nella SEDA ITALY.

Sul punto, l'art. 47 della Legge 428/90 prevede al comma 1 che *“quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati piu' di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o*



*che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento”; al comma 2, che “su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo”; al comma 3, che “il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300”.*

Va rilevato, a tal riguardo, che la norma da ultimo citata contempla obblighi da adempiere nei confronti degli specifici soggetti elencati, ossia delle rappresentanze sindacali unitarie o delle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 St. Lav. - tra le quali certamente parte ricorrente non rientra - nonché dei sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento - tra i quali, allo stato degli atti, non è possibile stabilire se parte ricorrente rientri o meno, in assenza di ogni allegazione e prova sul punto.

In ogni caso, nella fattispecie la Seda Italy ha correttamente adempiuto agli obblighi suddetti, così come risulta dalla documentazione versata in atti, provvedendo a convocare l'esame congiunto e a darne



comunicazione anche alla SLC CGIL Napoli (vd. doc. nn. 7 e 8 della produzione di parte ricorrente).

Parimenti va rigettata la domanda relativa alla condotta consistente nell'aver sottoscritto in data 19.12.2018 due accordi sindacali senza invitare all'incontro la SLC CGIL Napoli e Campania.

Invero, le allegazioni di parte ricorrente sono del tutto generiche, laddove il mero riferimento a un non determinato (né prodotto) "CCNL in vigore", le cui disposizioni sarebbero state violate, impedisce all'organo giudicante qualsiasi indagine, in assenza di ogni altra specifica allegazione in merito.

Analoghe considerazioni vanno svolte in ordine alla allegata contestazione disciplinare nei confronti del dipendente Oreste Finocchiaro, nonché alla imputazione delle giornate di assenza a permessi non retribuiti. Difatti, parte ricorrente nulla di preciso allega in ordine alla illegittimità della contestazione (cui, del resto, non ha fatto seguito alcuna sanzione disciplinare) in relazione all'effettivo diritto del dipendente ai permessi retribuiti di cui all'art. 30, L.300/70.

Né si comprende, infine, quale sia il profilo di antisindacalità della condotta consistente nell'ammissione della CISAL alla consultazione elettorale per la costituzione della nuova RSU (cui, si ricorda, la ricorrente non ha inteso partecipare), a sostegno della cui illegittimità, del resto, non si rinviene alcun elemento probatorio.

Per i motivi sin qui esposti, assorbita ogni altra istanza ed eccezione, il ricorso va rigettato, non ravvisandosi nella condotta assunta dalla Seda Italy s.p.a. alcun profilo di antisindacalità.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**



Il Giudice, ogni diversa istanza e deduzione disattesa, così provvede:

- Rigetta il ricorso.
- Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 1.600,00, oltre IVA, CPA e spese generali come per legge.

Manda la cancelleria per le comunicazioni.

Aversa, 19.3.2019

Il Giudice del lavoro  
dott.ssa Rosa Pacelli

