

Il Giudice


a scioglimento della riserva che precede;

letti ed esaminati gli atti di causa;

uditi i procuratori delle parti;

OSSERVA

Con ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori depositato in data 29.02.2012 la Fiom-Cgil della Provincia di Bari ha convenuto in giudizio la Magneti Marelli s.p.a formulando le seguenti conclusioni "a) Accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta della società MAGNETI MARELLI S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Corbetta (MI), via Aldo Borletti, n. 61/63 e unità produttiva in Modugno, consistente: nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso l'unità produttiva di Modugno; nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 27 e 30 St.Lav. e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio dell'attività sindacale presso la convenuta della OS ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori; nell'aver con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della OS ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM che si vedono privati dalla possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro; b) ordinare la cessazione della condotta e comunque, anche ai fini della rimozione degli effetti della stessa: intimare alla società qui convenuta, come sopra domiciliata e



rappresentata, di consentire la nomina della RSA FIOM, di riconoscerla, attribuendo ad essa tutti i diritti conseguenti derivanti dalla legge e dal contratto, e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti; ordinare alla Società qui convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni, nonché di pubblicarne copia integrale a proprie spese sui quotidiani la Repubblica (anche edizione locale di Bari), il Corriere della Sera (anche edizione locale Corriere del Mezzogiorno), il Sole 24 Ore, il Manifesto, l'Unità e La Gazzetta del Mezzogiorno, in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli, entro gg. 15 dalla pubblicazione del provvedimento a spese della convenuta; c) condannare la società qui convenuta in persona del legale rappresentante pro tempore alla refusione delle spese di lite oltre spese generali ai sensi dell'art. 14 TP, oltre IVA e CPA".

La società resistente si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto delle domande.

La domanda del sindacato ricorrente finalizzata ad ottenere la declaratoria di antisindacalità è fondata e merita di essere accolta.

L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, nella sua formulazione attuale, statuisce che "rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva".



Il *punctum pruriens* della controversia in esame è rappresentato dalla valenza semantica che deve essere attribuita alla firma del contratto collettivo: ossia occorre chiedersi se sono legittimate normativamente a costituire r.s.a. organizzazioni sindacali, le quali hanno partecipato attivamente ad una trattativa contrattuale in quanto maggiormente o comparativamente più rappresentative, ma che non hanno apposto la sottoscrizione in calce al testo contrattuale finale.

Per rispondere adeguatamente a tale quesito non occorre, ad avviso di questo Giudicante, fermarsi ad una interpretazione letterale della disposizione normativa citata, la quale deve essere inserita nel contesto complessivo dell'ordinamento giuridico positivo vigente, pena la cristallizzazione di aporie difficilmente superabili.

Preliminarmente va ricordato che il testo attuale dell'art. 19 dello Statuto è il risultato dell'intervento abrogativo di una consultazione referendaria.

Prima dello svolgimento dei referendum abrogativi del giugno 1995, rappresentanze sindacali aziendali potevano essere costituite in ogni unità produttiva *"a) nell'ambito di associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale"* o *"b) nell'ambito delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva"*.

I quesiti referendari proposti nel 1995 furono due: il primo era finalizzato alla abrogazione sia della lettera a) che della lettera b) della disposizione indicata

ed il secondo limitava la proposta abrogativa alla sola lettera b) con riferimento alle parole "nazionale o provinciale".

Orbene il corpo elettorale, bocciando il quesito più radicale e accogliendo il secondo quesito, ha voluto sposare ciò che Corte Costituzionale, nell'ammettere il referendum, cosiddetto non massimale, ha affermato, ai fini della ammissibilità del quesito referendario, e cioè che dal quesito "*risulta l'intendimento (minimale) di ottenere almeno l'abrogazione dell'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lett. a) e l'abbassamento al livello aziendale della soglia minima di verifica della rappresentatività effettiva prevista dalla lettera b)*".

Appare evidente che la mannaia referendaria abbia valorizzato il criterio della effettiva rappresentatività del sindacato sul posto di lavoro come presupposto fondamentale di accesso alle prerogative di cui agli art. 19 e seguenti dello Statuto. E difatti la volontà politica che ispirava il comitato referendario era quella di eliminare le rendite di posizione gestite dai c.d. sindacati confederali e di allargare il più possibile le maglie dell'*agere* sindacale *anche* a soggetti nuovi che fossero realmente presenti ed attivi nel panorama sindacale.

La Corte Costituzionale parla infatti in relazione alla firma di "*soglia minima di verifica della rappresentatività effettiva*". Quello che si vuole sottolineare è che, a seguito della abrogazione referendaria, è rimasto in vigore semplicemente un unico criterio *presuntivo* della rappresentanza effettiva di una organizzazione sindacale, rappresentato dalla firma del contratto collettivo. Tuttavia la sussistenza di un indice presuntivo, lascia intatta, se si opta per un approccio logico-giuridico alla problematica ermeneutica della disposizione in

esame, la possibilità di provare la rappresentatività effettiva con altre modalità. Ed allora, se la sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale rappresenta un indice minimale al fine di individuare un sindacato effettivamente rappresentativo, ciò significa che la norma derivante dalla abrogazione referendaria non intende escludere altri indici per misurare la rappresentatività effettiva di un sindacato al fine di costituire le rsa e soprattutto non esclude la rappresentatività effettiva come criterio fondamentale per l'accesso ai diritti sindacali differenziati. La sottoscrizione del contratto in azienda non è *l'unico* indice per misurare la rappresentatività di un sindacato al quale garantire i diritti di cui agli artt. 19 e seguenti dello Statuto. Infatti ciò che la norma vuol dire, letta non in un'ottica atomistica, ma alla stregua dell'impulso referendario e nell'alveo delle correlazioni sistematiche con le altre disposizioni del diritto sindacale vigente, è che, al fine della legittimazione a costituire r.s.a., è *sufficiente* stipulare un contratto di qualsiasi livello e che *non è più necessario* appartenere alle confederazioni maggiormente rappresentative.

E che questa sia l'interpretazione corretta della norma è desumibile dalla lettura della sentenza della Corte Costituzionale n. 425 del 1995, la quale afferma che "... se una selezione si renda necessaria, il criterio è quello della *"maggiore rappresentatività"*, da accertarsi non una volta per tutte, ma in modo da consentire una periodica verifica, tenuto conto del suo mutevole grado di effettività. Fra gli indici di rappresentatività il dato quantitativo, costituito dalla misura di adesione formale al sindacato, ha una grande rilevanza, ma non possono essere trascurati altri indici come quello della

maggior attitudine ad esprimere gli interessi dei lavoratori, specie in relazione all'attività svolta per la composizione dei conflitti.

Se i predetti elementi, e in particolare quello quantitativo, appaiono chiaramente giustificati in ordine alla scelta di rappresentanti dei lavoratori in organi collegiali o in diverse attività di natura sindacale, essi sono utilizzati anche per altri scopi... in quanto la "maggior rappresentatività" risponde ad un criterio di meritevolezza e alla ragionevole esigenza, da una parte, di far convergere condizioni più favorevoli o mezzi di sostegno operativo verso quelle organizzazioni che sono maggiormente in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori, e dall'altra, di evitare che l'eccessiva estensione dei beneficiari possa vanificare gli scopi promozionali che si intendono perseguire.

Ai fini di queste operazioni selettive, il criterio della "maggior rappresentatività" delle diverse organizzazioni sindacali è stato ampiamente affermato in dottrina e giurisprudenza, ed è desumibile da numerose norme del nostro ordinamento.

Già nell'art. 39 della Costituzione a proposito della stipula di contratti collettivi efficaci per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce si parla delle rappresentanze dei sindacati "in proporzione dei loro iscritti".

La rilevanza del diverso grado di rappresentatività delle associazioni di categoria prevista frequentemente per diverse finalità e con formule non sempre uguali nella legislazione ordinaria viene riferita dalle disposizioni a vari elementi di carattere anche indiziario. Proprio dalla molteplicità di questi elementi consegue che il predetto principio resta un parametro giuridicamente

rilevante anche per quelle norme che fanno rinvio alla nozione contenuta nell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

Ed invero, pur se l'espressione "confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" di cui alla disposizione sopra citata è stata abrogata dal d.P.R. n. 312 del 1995 in esito al referendum indetto col d.P.R. 5 aprile 1995, il criterio del grado di rappresentatività continua ad avere la sua rilevanza in forza dell'altro indice previsto dalla stessa norma, e precisamente di quello che fa riferimento alle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Viene così valorizzata l'effettività dell'azione sindacale desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva quale presunzione di detta "maggiore rappresentatività".

Non sembra qui necessario approfondire se la "maggiore rappresentatività" debba qualificarsi solo come criterio, ossia come concreto meccanismo di buona amministrazione per operare la selezione fra associazioni sindacali, oppure se esso assurga a dignità di vero e proprio principio normativo, dal momento che tale indagine sarebbe rilevante unicamente al fine di circoscrivere ma non di eliminare il contrasto con i vari parametri costituzionali invocati.

Né appare decisivo esaminare se ove si tratti di un principio questo debba inquadrarsi fra i principi fondamentali statali di singole materie che, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, vincolano la competenza legislativa regionale, oppure se esso abbia natura di principio generale dell'ordinamento giuridico, comune a molteplici settori o materie....In modo specifico, la giurisprudenza

della Corte ha più volte riconosciuto la valenza del principio della "maggiore rappresentatività" (sentenze nn. 975 e 334 del 1988, 54 del 1974, 2 del 1969 ed altre).

Già nel 1974, con la sentenza n. 54, questa Corte, con riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, aveva affermato la legittimità della diversificazione di trattamento a favore delle organizzazioni sindacali in relazione ai criteri selettivi rivelatisi sul piano rappresentativo e quindi meritevoli di condizioni più favorevoli di quelle garantite a tutte le associazioni dall'art. 14 dello Statuto. La finalità promozionale e incentivante dell'attività delle organizzazioni sindacali che riescono ad essere portatrici di interessi più ampi di quelli di un ristretto ambito di lavoratori è stata poi evidenziata dalla sentenza n. 30 del 1990; *e l'esigenza di questa tutela speciale permane come si è detto anche dopo il menzionato recente referendum.*

Con la pronuncia n. 975 del 1988 è stato ancora evidenziato che nel nostro ordinamento vige un principio organizzativo operante attraverso un meccanismo di selezione delle associazioni legittimate, imperniato sul concetto di maggiore rappresentatività del sindacato.

In effetti questo principio trova la sua ragionevole giustificazione nell'esigenza di assicurare ad ogni associazione di categoria la possibilità di essere comparata con le altre, senza cristallizzare una valutazione che deve rimanere fluida, atteso che la "rappresentatività" è per sua natura soggetta a variazioni sia in aumento che in diminuzione; per cui non pare consentito perpetuare una situazione che deve invece essere considerata contingente".

La pronuncia della Corte Costituzionale recepisce una nozione di "rappresentatività" che non può essere collegata che ad una costante verifica della sua effettività. Aldilà ed oltre il criterio presuntivo di tale rappresentatività (rappresentato dalla stipulazione dei contratti collettivi), la Corte non esclude, anzi indica quale principio di carattere generale la possibilità di verifica dell'effettiva e concreta rappresentatività del sindacato che rivendica la possibilità di costituzione della rappresentanza sindacale aziendale, e quindi, l'accesso alla tutela privilegiata.

Deve discendere da tale indicazione la conseguenza per cui se la rappresentatività è evidente, in ragione del consenso proveniente da parte dei lavoratori e della concreta attività sindacale spiegata, la mancata stipulazione del contratto collettivo non può costituire impedimento alla legittimazione alla costituzione della r.s.a.

Peraltro che la nozione di sindacato maggiormente rappresentativo prima e sindacato comparativamente più rappresentativo poi sia presente in modo diffuso nel tessuto normativo vigente è certificato da innumerevoli disposizioni normative.

La nozione di sindacato maggiormente rappresentativo non è stata affatto espunta dall'ordinamento vigente. Un primo importante caso di richiamo ad un generico requisito di maggiore rappresentatività si ha nelle previsioni normative in tema di cassa integrazione e di mobilità.

In tema di cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, l'art. 5 L. 164/1975 configura l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alle rsa, o in mancanza di queste, alle "organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori

più rappresentative operanti nella provincia" la durata prevedibile della contrazione o sospensione dell'attività lavorativa ed il numero di lavoratori interessati in tale procedura. Con riferimento solo alla cassa integrazione straordinaria, l'art. 1 co. 7 della Legge n. 223/1991 estende l'obbligo di informazione anche sui criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, nonché alle modalità della rotazione. In ogni caso, all'informazione può seguire, a richiesta di parte sindacale, l'esame congiunto. Inoltre, l'art. 1 co. 2 della Legge n. 223/1991 prevede, in caso di modifica del programma attinente la procedura di intervento straordinario di integrazione salariale, la consultazione da parte dell'impresa delle rsa ed, in mancanza di queste, delle *"organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia"*.

In tema di mobilità dispone invece l'art. 4 della Legge n. 223/1991, dove sussiste un riferimento alle *"associazioni sindacali di categoria dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale"* in merito alla procedura d'informazione-consultazione sindacale.

Il comma 9 del medesimo art. 4 attribuisce, poi, agli stessi soggetti titolari del descritto diritto di informazione-consultazione il diritto di ricevere l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità (con l'indicazione, per ciascuno, di una serie di dati, tra cui la puntuale indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta), che il datore di lavoro deve inviare al termine della procedura sindacale e contestualmente alle lettere di licenziamento.

Il legislatore ha poi utilizzato il requisito della maggiore rappresentatività sindacale con riferimento alla possibilità per le organizzazioni sindacali di

stipulare contratti di solidarietà. L'art. 1 Legge 863/1984 prevede infatti che *"Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, acquisito il parere di cui al successivo comma 3 e comunque scaduto il termine ivi previsto, concede il trattamento di integrazione salariale" agli "operai ed agli impiegati delle imprese industriali" che "abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego"*.

Nella produzione normativa degli ultimi anni il legislatore indica sempre più frequentemente, quale interlocutore del datore di lavoro, il sindacato comparativamente più rappresentativo.


L'art. 10, co. 7 D.Lgs. 368/2001 prevede che *"la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi"*.

L'art. 20, co. 4 D.Lgs. 276/2003, in tema di somministrazione, richiama espressamente le previsioni del D.Lgs. 368/2001: *"La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati*

comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

Anche l'art 58, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 segue la linea di richiamo dell'articolo 20: "Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368".

L'art. 1 della Legge 196/1997 (fornitura di lavoro temporaneo), al terzo comma, in tema di fornitura di lavoro temporaneo nel campo dell'agricoltura dispone che *"i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati"*. Nello stesso articolo, al comma quarto, dispone che è vietato il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per *"le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni*



il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi".

L'art. 2, co. 25, della Legge n. 549/1995 ha fornito l'interpretazione autentica di una disposizione previdenziale in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali. Ai sensi della legge di interpretazione autentica *"in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria"*.

Dalla molteplicità dei riferimenti normativi citati appare indubitabile che la nozione di sindacato più rappresentativo rappresenti un principio generale del diritto sindacale che non può non spiegare una efficacia ermeneutica nell'elidere le aporie derivanti da una lettura formalistica dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Infatti, va sottolineato che tra effettiva rappresentanza e selezione per l'accesso ai diritti sindacali sussiste una corrispondenza biunivoca: come ha rilevato una autorevole dottrina, i diritti di cui agli artt. 19 e seguenti dello Statuto dei lavoratori sono disposti da norme inderogabili di legge per garantire alle organizzazioni sindacali, che rappresentano i lavoratori nel sistema di relazioni industriali, i canali di comunicazione con gli stessi lavoratori rappresentati, necessari per assicurare *genuinità ed efficacia* alla loro attività di rappresentanza e, dunque, all'intero sistema di relazioni industriali.

La dimostrazione più evidente della necessità di una interpretazione sistematica della disposizione di cui all'art. 19 dello Statuto è data dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 che statuisce che *“le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero le loro rappresentanze operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono sottoscrivere contratti territoriali o aziendali che realizzino intese specifiche derogatorie alla contrattazione di categoria ed alla normativa di legge, semprechè sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario, nelle materie debitamente elencate, con una efficacia estesa a tutta la forza lavoro interessata.”*

Appare chiaro che la norma, operando un riferimento alle *“loro rappresentanze operanti in azienda ai sensi della normativa vigente”*, si riferisca alle rappresentanze *delle* organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale: quindi da una lettura attenta della disposizione citata si evince che le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della normativa di legge non possono non essere che quelle di cui all'art. 19 e che le stesse sono espressamente correlate, con l'utilizzazione della locuzione *“loro”*, alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Quindi questa ultima disposizione normativa, sia pur avente una caratterizzazione speciale, in quanto inerente la c.d. contrattazione di prossimità, ribadisce *in parte qua* un principio generale sancito dalla Corte

Costituzionale nel 1995 secondo cui le rsa presentano un nesso di dipendenza organica con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

Ed allora, se fosse corretta la tesi di parte resistente, si avrebbe la seguente contraddizione sistematica: ossia un sindacato comparativamente più rappresentativo come la Fiom avrebbe titolo a negoziare un contratto integrativo, suppletivo, derogatorio rispetto alla legge, ma non potrebbe costituire una rsa perché non viene soddisfatta la condizione di aver sottoscritto un contratto collettivo applicato in azienda.

Inoltre va osservato che non è giuridicamente sostenibile ipotizzare la efficacia *erga omnes* di contratti collettivi aziendali che derogano a norme di legge stipulati da parte di rappresentanze sindacali aziendali che potrebbero essere prive di effettiva rappresentatività. Infatti, opinando secondo la c.d. tesi formalista, è plausibile che si verifichi l'ipotesi della stipula di intese derogatorie da parte di una rsa costituita da un sindacato firmatario di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ma che in concreto non raccoglie a livello aziendale il consenso dei lavoratori. E' evidente che l'opzione legislativa per una contrattazione aziendale incardinata sulla base del principio maggioritario non può non sposarsi con una reale ed effettiva capacità rappresentativa delle r.s.a.: e tale reale capacità rappresentativa non può non riflettersi in termini ermeneutici sulle modalità costitutive delle stesse rappresentanze sindacali.

Non è giuridicamente sostenibile la tesi della costituzione di rsa sganciate dal presupposto di una reale rappresentatività. La rappresentatività effettiva continua a costituire l'elemento imprescindibile per la costituzione di una rsa,

pena la creazione di un vulnus irrimediabile nel tessuto delle relazioni sindacali.

Per ricondurre ad unità il sistema l'art. 19 dello Statuto non può essere interpretato in termini formalistici ma nel senso che, al fine della attribuzione dei diritti sindacali, l'associazione sindacale deve godere di rappresentatività effettiva sul territorio e deve spiegare una effettiva azione sindacale nella unità aziendale.

Pertanto si può ben rilevare il carattere profetico della affermazione della Corte Costituzionale quando ha statuito che la rappresentatività non deve essere determinata a priori e consistere in un'attribuzione stabile ed irreversibile del sindacato, ma deve poter essere verificata nel tempo, attraverso la comparazione con le altre associazioni (C.Cost. 04/12/1995 n. 492).

Nè si può fondatamente sostenere alla stregua della molteplicità dei riferimenti normativi citati che sia assolutamente necessario un intervento legislativo per la risoluzione della problematica in questione. Sicuramente l'intervento del legislatore è atteso al fine di dipanare ogni possibile dubbio interpretativo in una materia così delicata, ma la situazione normativa odierna è ben diversa da quella esaminata dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 244 del 1996. Il legislatore non potrà non intervenire che in direzione *ricognitiva* di un principio normativo, quello della valorizzazione del criterio della effettiva rappresentatività, che è immanente al sistema giuridico.

Quindi si può ben affermare che la sottoscrizione dei contratti collettivi non è altro che un indice presuntivo di rappresentatività del sindacato, indice che è

insufficiente in caso di mancata partecipazione alle trattative da parte del sindacato firmatario.

Infatti la giurisprudenza di legittimità esclude dal perimetro applicativo dell'art. 19 quei sindacati che si limitano con una firma ad aderire all'accordo sottoscritto da altri (Cfr. Cass. 21/7/2005 n. 15296).

La norma di cui all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori si applica in favore di quelle organizzazioni sindacali che, in forza del numero degli iscritti e della presenza costante sul posto di lavoro, hanno effettivamente partecipato al processo contrattuale pur senza sottoscrivere il contratto collettivo e non si applica in relazione a quelle organizzazioni sindacali che hanno firmato per mera adesione, senza partecipare alla fase delle trattative. Peraltro tale lettura della disposizione normativa che vede nella sottoscrizione del contratto un elemento non decisivo elimina un altro effetto distorsivo riconducibile alla lettura propugnata da parte resistente: quello secondo cui il datore di lavoro, non avendo un obbligo a negoziare e a stipulare a seguito delle trattative eventualmente poste in essere, potrebbe sempre negare il riconoscimento dei diritti sindacali tutte le volte in cui non sottoscrive il contratto.

Pertanto, se il dato della effettività in concreto rappresenta il criterio di accesso dei diritti di cui al titolo III dello Statuto, detta effettività si manifesta anche nella partecipazione al tavolo delle trattative al fine della stipula del contratto, pur nelle ipotesi in cui una delle associazioni sindacali che siede al tavolo delle trattative ritenga di non sottoscrivere il contratto.

Nel caso che ci occupa l'effettività della azione sindacale da parte della Fiom è evidente, in quanto non vi è alcun dubbio sulla partecipazione del sindacato ricorrente alla fase delle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale, sul numero di rappresentanti sindacali presenti nella RSU eletta in data 20.04.2010 (tre) e sul numero di iscritti a livello di unità produttiva (210 iscritti su circa 900 dipendenti).

Sulla assoluta necessità di ricorrere nel caso che ci occupa ad una interpretazione sistematica, va osservato che il testo legislativo non si identifica con la norma da applicare al caso concreto e che la norma è il prodotto della interpretazione della disposizione stessa.

Secondo questo Giudice occorre superare la concezione meramente semantica della interpretazione, considerata alla stregua di una analisi puramente formale del linguaggio del legislatore. Non sussiste un senso immanente alla parola: il

senso è la relazione tra il testo ed un oggetto al quale si riferisce. L'interpretazione deve tener conto di tale riferimento necessariamente esterno al testo, risultando limitativa ogni interpretazione chiusa ad un "significato proprio delle parole", come se esistesse un significato interno al testo del tutto disancorato dalla sua relazione con la realtà esterna. La conseguenza che deriva da tale teoria della interpretazione che va alla ricerca del "senso" della disposizione, intesa come individuazione della norma da applicare al caso concreto, non nel significato proprio delle parole che costituiscono il testo, ma nella loro relazione con qualcosa che è al di fuori del testo, ossia con l'intero sistema giuridico, consiste nella constatazione della non decisività dell'aforisma "*in claris non fit interpretatio*".

L'attività dell'interprete non è regolata da una logica precostituita con un procedimento per gradi, nel quale ogni stadio o momento è preclusivo rispetto a quelli successivi: la conoscenza giuridica non si esaurisce in operazioni meccaniche di incasellamento automatico del fatto concreto in una determinata fattispecie astratta. L'interprete non deve fermarsi alla lettera ed alla grammatica della proposizione legislativa, considerando ricerche non essenziali ogni indagine sul profilo teleologico ed assiologico, indagini che non possono essere ridotte al rango di valori sussidiari. Le interpretazioni letterale, logica, sistematica ed assiologica non sono, né possono essere fasi distinte cronologicamente e logicamente: esse sono criteri di un processo conoscitivo unitario. L'atteggiamento che esclude il ricorso alle interpretazioni sistematiche e teleologiche riduce il compito della interpretazione ad una operazione di sussunzione sillogistica simile nel suo rigido automatismo alle operazioni matematiche.

L'interprete non può limitarsi a prendere atto della formula legislativa, ma deve indagare *la ratio legis*. Il compito dell'interprete non può variare a seconda che sia chiamato ad applicare leggi chiare oppure ambigue: come sostiene autorevole dottrina, la chiarezza non è un *prius* (il presupposto), ma è un *posterius* (il risultato) della interpretazione. Il principio di legalità non si riduce al rispetto dei singoli precetti, ma comporta un coordinamento costante e continuo con i principi generali dell'ordinamento e con i principi costituzionali. Pertanto l'interpretazione è per definizione logico-sistematica e teleologica. La norma non è il risultato dell'esegesi puramente letterale, ma è l'individuazione della sua logica e della sua giustificazione assiologica: ciò è possibile solo

alzando lo sguardo verso il resto dell'ordinamento e dei principi che lo sostanziano.

L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori deve essere letto, pertanto, nell'ottica di una interpretazione sistematica e teleologica, garantendo il diritto di costituzione di rsa alle organizzazioni sindacali dotate di effettiva rappresentatività in ragione del numero degli iscritti, le quali hanno dimostrato effettività nell'azione sindacale, partecipando attivamente alla fase di formazione del contratto collettivo, pur senza giungere alla successiva fase di sottoscrizione.

Le ulteriori questioni proposte dalle parti devono ritenersi assorbite.

Le domande formulate dalla Fiom devono essere accolte nei termini enunciati nel dispositivo, con la sola eccezione della richiesta di pubblicazione della decisione sui quotidiani, dal momento che tale istanza non è supportata da alcuna specifica disposizione normativa.

Stante la particolarità della questione di diritto affrontata e la sussistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi, si ritiene opportuno disporre la compensazione integrale tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

visto l'art. 28 della L. n. 300/70, dichiara la antisindacalità del comportamento tenuto dalla Magneti Marelli s.p.a. consistita nella negazione della efficacia e della legittimità delle nomine dei dirigenti della R.S.A. F.I.O.M. presso l'unità produttiva di Modugno (Ba) e di tutte le conseguenti prerogative sindacali derivanti da tali nomine e, per l'effetto, ordina alla società resistente di riconoscere i nominativi forniti dalla Fiom quali RSA e di riconoscere

tutti i diritti di cui al titolo III della L. n. 300/1970 conseguenti a tali nomine;
dispone che la presente decisione sia affissa per venti giorni nella unit 
produttiva di Modugno in luogo accessibile a tutti; compensa integralmente tra
le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Bari, 20.04.2012


IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
(Marianna FERRARESE)

Il Giudice
(Luigi Patienza)



TRIBUNALE DI BARI
Depositato in Cancelleria
Bari, 20/4/2012
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
(Marianna FERRARESE)

