

IL TRIBUNALE DI LANCIANO

in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro

sul ricorso ex art. 28 L. n. 300/1970 proposto dalla

FIOM – Federazione Provinciale di Chieti in persona del suo segretario e legale rapp.te pro-tempore Marco Di Rocco, elettivamente domiciliata in Lanciano via Dalmazia – Gall. Imperiale, presso lo studio dell'Avv. Domenico Sciorra, che la rappresenta e difende, congiuntamente e disgiuntamente agli avv.ti Franco Focareta, Piergiovanni Alleva ed Elena Poli, come da mandato a margine del ricorso

CONTRO

SEVEL spa, in persona del procuratore generale ing. Carlo Materazzo, con sede in Atessa, rapp.ta e difesa dagli avv.ti Francesco Amendolito, Raffaele De Luca Tamajo, Germano Dondi, Giacinto Favalli, Diego Dirutigliano, Mario Cammarata e Antonio Codagnone, presso lo studio del quale ultimo è elettivamente domiciliata, in virtù di mandato in calce alla copia notificata del ricorso introduttivo

esaminati gli atti e i documenti di causa;
lette le note illustrative depositate nei termini assegnati del 13 e 20 aprile 2012, a scioglimento della riserva che precede,

OSSERVA

Con ricorso ex art.28 L. 300/70 depositato in data 5.3.2012 la FIOM – Federazione provinciale di Chieti, adiva questo giudice del lavoro chiedendo che venisse accertata l'antisindacalità della condotta della società Sevel spa consistente: - nell'aver negato l'efficacia e la legittimità delle nomine dei dirigenti RSA FIOM presso l'unità produttiva di Atessa; -nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 27 e 30 St. Lav., con conseguente limitazione dell'esercizio dell'attività sindacale presso la convenuta della O.S. ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III St. Lav.; - nell'aver con detta condotta leso gravemente l'immagine della O.S. 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 della possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro. Chiedeva pertanto che venisse ordinata la cessazione della condotta nei seguenti termini: a) intimando alla Sevel spa 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 O.S. ricorrente e a tutti i propri dipendenti; b) ordinando alla Sevel spa di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo

accessibile a tutti per 20 giorni e di pubblicarne copia integrale a proprie spese su una serie di quotidiani; il tutto, con vittoria delle spese di giudizio.

All'udienza fissata per la comparizione delle parti, si costituiva la Sevel spa, contestando le avverse pretese e chiedendone il rigetto, vinte le spese.

§§§§§§§§

La questione da risolvere in questa sede riguarda la possibilità da parte della FIOM di esercitare i diritti previsti dagli artt. 19 e ss. St. Lav. presso la Sevel spa (cfr. doc. 5 fascicolo FIOM).

E' noto come – per la peculiarità dei diritti tutelati nel titolo III L. 300/70 – è stato previsto un criterio selettivo in ordine alla titolarità dei medesimi.

Il criterio selettivo è fissato nell'art. 19 L. 300/70, che nella formulazione attuale recita: “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 nell'unità produttiva”.

Sostiene la FIOM che, pur non avendo sottoscritto l'Accordo applicativo del 13.12.2011 ed il CCSL 29.12.2010, essa avrebbe ugualmente titolo e diritto – ai sensi dell'art. 19 St. Lav. - a nominare RSA.

Ritiene invece la Sevel spa che la lettera di detta norma è chiara e non consente di procedere ad interpretazioni, basate su criteri ermeneutici diversi da quello letterale, che possano ampliarne il contenuto.

E' opinione di questo giudice che dell'art. 19 St. Lav. possa invece essere effettuata una interpretazione che – superata quella meramente letterale - consenta alla norma di esplicitare la funzione di garantire l'esercizio dei diritti sindacali del Titolo III a tutte quelle associazioni sindacali che meritino tutela sulla base di una loro effettiva rappresentatività che possa essere verificabile in base ad elementi oggettivi (e non dunque in virtù di criteri ed indici presuntivi di cui alla abrogata lettera a).

Nel contesto storico attuale la norma dell'art. 19, se letta in modo esasperatamente letterale, mostra infatti l'insufficienza del criterio selettivo dei soggetti ammessi ai diritti del titolo III.

Occorre invece operare una lettura dell'art. 19 St. Lav. indagando la ratio legis della sua formula legislativa, in particolare tenendo presenti le vicende che condussero alla sua modifica tramite referendum, attraverso l'abrogazione della lettera a) e – solo parzialmente – della lettera b).

Si ritiene infatti che in quella occasione fu scelto di abolire non ogni criterio di selezione per l'accesso alla costituzione delle RSA, ma di stabilire un **criterio minimo di rappresentatività**, provvedendo solo ad eliminare la rappresentatività presunta per valorizzare la rappresentatività effettiva, ritenendola desumibile dalla stipulazione di un contratto collettivo di qualsiasi livello.

Ritiene il giudicante che, nell'ottica di una interpretazione sistematica e razionale, in un momento come quello attuale, con gli inediti scenari che caratterizzano il sistema delle relazioni industriali, sia possibile affermare che - ai fini della legittimazione a costituire RSA - stipulare un contratto di qualsiasi livello costituisca sicuramente un ragionevole criterio selettivo prestabilito dalla legge, ma non l'unico possibile, come d'altronde affermato dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza n. 244/96, laddove si sosteneva la possibilità per una associazione sindacale "*....di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie.....*".

La Corte riteneva però che trattavasi di "*....una possibilità astratta, non concretabile se non con un intervento legislativo. Escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero dei voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive; il primo non è certamente agibile mediante semplice autocertificazione del sindacato interessato.....*".

Ebbene, quell'intervento legislativo, del tutto carente nel 1996, oggi esiste, essendo stato introdotto con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (richiamato espressamente dall'art. 8 L. 148/2011), che ha stabilito un sistema di computo numerico secondo il quale "ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (UNIEMENS) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni

tre anni, e trasmessi dalle confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro.”

E' stata dunque introdotta quella specificazione (in parallelo con il settore pubblico) che mancava quando nel 1996 la Corte Costituzionale si pronunciava sul tema della rappresentatività; allo stato attuale esiste dunque un criterio oggettivo per definire il concetto di rappresentatività sindacale (realizzatosi attraverso il richiamo normativo all'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011) e di esso non si può non tenere conto.

Inoltre, se è vero che il concetto di “maggiore rappresentatività” ha perduto la rilevanza di fonte di rappresentatività presunta ai fini endoaziendali e che il criterio selettivo stabilito dall'art. 19 vale esclusivamente per l'individuazione dei sindacati le cui rappresentanze nelle unità produttive sono destinatarie dei diritti e delle tutele previsti nel titolo III della L.300/70 (poiché questo era l'obiettivo del referendum popolare), è pur vero che detto criterio selettivo (sottoscrizione del contratto applicato) – nell'attuale quadro storico-sociologico – non può più costituire **l'unico indice** per misurare la rappresentatività di un sindacato al quale garantire i diritti di cui agli artt. 19 e ss. St. Lav.

Una lettura della norma alla luce delle correlazioni sistematiche con le altre disposizioni del diritto sindacale vigente e con la stessa giurisprudenza della Corte costituzionale induce infatti a ritenere che – ai fini della legittimazione a costituire RSA – sia sufficiente stipulare un contratto di qualsiasi livello e non più necessario appartenere alle Confederazioni maggiormente rappresentative.

La non necessarietà non può però essere ritenuta sinonimo di irrilevanza, in quanto non può essere considerato irrilevante il dato concreto di effettiva rappresentatività del sindacato.

Si ribadisce che questa interpretazione appare in assoluta sintonia con l'evoluzione dell'odierno sistema di relazioni industriali, così come delineato dall'art. 8 L. 148/11, che espressamente richiama l'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, con il quale le parti sociali hanno focalizzando l'attenzione proprio sulla rappresentatività effettiva degli attori negoziali (utilizzando lo stesso meccanismo già previsto per legge nel settore pubblico).

Secondo la volontà delle parti sociali, è la rappresentatività delle singole organizzazioni che consente loro di diventare soggetti negoziali; rappresentatività che viene valorizzata sulla base della consistenza effettiva della organizzazione.

La centralità del dato della rappresentatività effettiva nel sistema delle relazioni intersindacali non può allora non assumere rilievo anche nella interpretazione di una norma (quale quella dell'art. 19) che dà accesso a tutto il sistema promozionale della presenza del sindacato nei luoghi di lavoro.

Appare a questo punto utile riportare testualmente quanto statuito dalla **Corte Cost. con sent. n. 492/1995**: "In particolare, qualora una legge preveda il concorso delle associazioni sindacali, essa deve operare cercando di assicurare possibilmente a tutte le organizzazioni il pari trattamento; e, **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 maggiore attitudine ad esprimere gli interessi dei lavoratori, specie in relazione all'attività svolta per la composizione dei conflitti.....

Ai fini di queste operazioni selettive, il criterio della "maggiore 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>.....**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..... 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 suggerisce pertanto una nozione di rappresentatività collegata ad una costante verifica della sua effettività.

Anche alla luce della suddetta pronuncia deve pertanto ritenersi che, in una interpretazione dell'art. 19 St. Lav. non meramente legata al dato letterale, la stipulazione di un contratto collettivo applicato in azienda, se è sicuramente un indice della capacità di rappresentanza del sindacato, non ne costituisce però l'unico presupposto, non potendo invero prescindere dalla **effettiva** capacità dell'organizzazione sindacale di essere soggetto concretamente rappresentativo di interessi collettivi più ampi di quelli di un ristretto ambito di lavoratori.

Come si legge nella sentenza della Corte Costituzionale n. 244/1996: *"...Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato e di riflesso della sua rappresentatività..."*

E' la stessa Corte Costituzionale che ritiene dunque necessario che il criterio selettivo dell'art. 19 sia in sintonia con il contesto storico-sociologico ed appaia dotato di razionalità pratica.

Allo stato attuale il suddetto criterio selettivo appare invero carente, nella misura in cui porta ad escludere dal sistema delle RSA della società convenuta un sindacato, quale quello ricorrente, sicuramente dotato di effettiva rappresentatività, verificabile in base ad elementi oggettivi (contando circa 360.000 iscritti in tutta Italia, circa 800 iscritti nelle unità produttive dello stabilimento di Atesa, con 14 componenti RSU eletti nelle sue liste il 3 dicembre 2010: dato non contestato in atti).

Per ovviare a detta carenza del sistema, a detta aporia, l'art. 19 non può dunque essere interpretato solo in termini strettamente formali, ma anche nel senso che – ai fini della costituzione delle RSA – può essere sufficiente il criterio della effettiva rappresentatività, concretamente verificabile, della associazione sindacale.

Detta effettiva rappresentatività può e deve essere verificata in primo luogo considerando il numero degli iscritti al sindacato (indicatore previsto dall'art. 39 quarto comma Cost. e suggerito dalla stessa Corte Cost. n. 244/96), ed in secondo luogo tenendo presente l'azione sindacale concretamente spiegata dal medesimo nella unità aziendale (partecipando alla dialettica delle parti ai fini della sottoscrizione di un contratto, pur senza sottoscriverlo).

Va peraltro osservato che nella legislazione nazionale più recente (e non solo) il legislatore ha indicato sempre più frequentemente, quale interlocutore del datore di lavoro, il sindacato comparativamente più rappresentativo; si consideri da ultimo l'art. 8 L. 148/2011, laddove 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....”*.

Il criterio della effettiva rappresentatività sembra dunque essere immanente al nostro sistema giuridico e non può non assumere rilievo quale (principale) criterio di accesso ai diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori.

In base a detto criterio la norma dell'art. 19 St. Lav. può pertanto applicarsi anche in favore di quelle OO.SS. che, pur senza aver firmato un contratto collettivo

applicato, siano dotate – come la O.S. ricorrente - di effettiva rappresentatività concretamente verificabile.

Si tratta, a parere del giudice, di una interpretazione dell'art. 19 adeguata al notevole mutamento del contesto sociale (in un'ottica di evoluzione del sistema peraltro condivisa dalle parti sociali e dal legislatore ed in un certo senso prevista dalla stessa Corte Costituzionale) e che rimane nello stesso tempo fedele alla ratio della norma, sì da non porsi in contrasto con la Costituzione.

In tal modo viene inoltre preservata la stessa libertà sindacale, che non può non manifestarsi ed essere tutelata anche nella scelta di una organizzazione sindacale effettivamente rappresentativa in base a dati concretamente verificabili di non sottoscrivere un accordo o un contratto, apparendo invero riduttivo ritenere - nell'attuale contesto delle relazioni sindacali - oggettivamente superato il c.d. rischio di un potere di accreditamento da parte del datore di lavoro.

Alla luce delle suesposte considerazioni, si ritiene pertanto di poter accogliere il ricorso – ritenute assorbite tutte le ulteriori questioni proposte dalle parti - sussistendo il diritto di costituzione di RSA della Organizzazione Sindacale ricorrente e l'antisindacalità della condotta della Sevel spa, volta oggettivamente (a prescindere dalla intenzionalità della stessa) a negare l'esercizio di prerogative sindacali di cui al Titolo III dello St. Lav. alla O.S. medesima che, in quanto dotata di effettiva rappresentatività, verificabile in base agli elementi oggettivi sopra menzionati, può avere accesso ai diritti di cui al Titolo III L. 300/70.

Il ricorso deve dunque essere accolto come da dispositivo, rigettando unicamente la richiesta di pubblicazione sui quotidiani in quanto possibilità prevista unicamente per la sentenza penale di condanna emessa per la violazione dell'art. 28 quarto comma St. Lav.

Spese interamente compensate, attesa l'esistenza di precedenti giurisprudenziali difformi.

P.Q.M.

visto l'art. 28 Legge n. 300/70,

- Dichiara l'antisindacalità del comportamento della Sevel spa, consistito nell'aver negato l'efficacia e la legittimità delle nomine dei dirigenti della

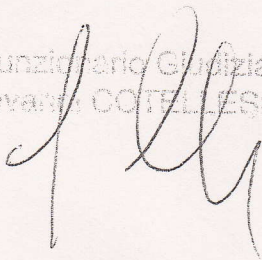
Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso l'unità produttiva di Atesa e tutte le conseguenti prerogative sindacali derivanti da tali nomine.

- Conseguentemente, ordina alla Sevel spa, in persona del legale rapp.te pro tempore, di cessare immediatamente dalla sua condotta, intimandole di consentire la nomina della RSA FIOM e di riconoscere e garantire alla medesima l'esercizio di tutti i diritti previsti dal Titolo III dello Statuto dei Lavoratori.
- Ordina l'affissione del presente decreto, a cura della società resistente, nei locali dell'azienda ed in un luogo accessibile a tutti, per un periodo di 20 giorni.
- Compensa interamente tra le parti le spese di giudizio.

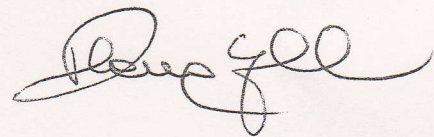
Si comunichi.

Lanciano, 30 aprile 2012

Il Funzionario Giudiziario
Giovanni COTELLESSA



Il giudice del lavoro
dott.ssa Flavia Grilli



Depositato in Cancelleria il 30 APR. 2012

Il Cancelliere

Il Funzionario Giudiziario
Giovanni COTELLESSA

