



## TRIBUNALE DI ANCONA

R.G. n. 683/2009

### IL GIUDICE

Sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 29.4.2009;  
letti gli atti e le memorie depositate dalle parti nel termine concesso;  
visto l'art. 28 L. n. 300/70;  
ha emesso il seguente

### DECRETO

#### LA DOMANDA

Con ricorso depositato in data 9.4.2009, la FIOM-CGIL provinciale di Ancona ha denunciato tre diverse condotte antisindacali poste in essere dalla Fincantieri: la prima riferita a dichiarazioni dei dirigenti verso i lavoratori riguardanti l'inutilità e la dannosità della condotta sindacale della Fiom-Cgil ed il rapporto tra il diritto di sciopero e le decisioni aziendali, quali il ricorso alla cassa integrazione; la seconda in relazione alla serrata effettuata dall'azienda in ritorsione allo sciopero a singhiozzo indetto dal sindacato nelle giornate del 16 e 19 gennaio 2009; la terza costituita dall'illegittimo mancato pagamento delle retribuzioni per i suddetti giorni nei quali il personale era stato posto in libertà.

#### IL REQUISITO DELL'ATTUALITA'

Si contesta, in primo luogo, da parte della datrice di lavoro convenuta la mancanza di attualità del denunciato comportamento antisindacale.

È noto, infatti, che secondo l'unanime orientamento della giurisprudenza di legittimità, l'attualità costituisce requisito essenziale dell'azione ex art. 28 St.Lav..

È anche vero, però, che la stessa Corte di Cassazione ha, più volte, affermato che l'ordine di cessazione del giudice può essere emesso anche in presenza di comportamenti antisindacali oramai esauriti, laddove gli stessi siano espressione di una condotta non meramente episodica ma destinata oggettivamente a persistere nel tempo, con conseguenti durevoli ripercussioni negative per la libertà o l'attività sindacale.

In particolare, la Corte suole affermare (cfr. da ultimo Sez. L, Sentenza n. 1684 del 05/02/2003) che "in tema di repressione della condotta antisindacale, ex art. 28 della legge n. 300 del 1970, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può

costituire preclusione dell'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed 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" (v. anche Cass. N. 8032 del 1996; N. 5422 del 1998).

Inoltre, sempre in applicazione di tale principio, si è ritenuto che il procedimento ex art. 28 non possa essere utilizzato per la repressione di comportamenti antisindacali futuri, ostandovi la ratio e la lettera della norma e la considerazione che, ammettendo pronunce giudiziarie relative a comportamenti futuri, si riconoscerebbe al giudice (la violazione dei cui precetti è penalmente sanzionata) l'esercizio di una funzione normativa, eccedente l'attività giurisdizionale (cfr. Cass. 441/84).

Ebbene, deve ritenersi che, nel caso di specie, il comportamento dell'azienda datrice costituito dall'aver rifiutato le residue prestazioni lavorative offerte dai dipendenti nelle ore o mezz'ore rimaste libere dallo sciopero con il conseguente perdurante mancato pagamento delle retribuzioni per le intere giornate del 16 e 19 gennaio, sia idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, in considerazione della sua innegabile efficacia dissuasiva in merito al ripetersi di scioperi indetti con le medesime modalità, con conseguente condizionamento della libertà di esercizio del diritto di sciopero. La consapevolezza da parte dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali di perdere l'intera retribuzione giornaliera può, infatti, fondatamente costituire un ostacolo alla partecipazione ma anche all'indizione di scioperi con le modalità finora attuate, con conseguente indebolimento del prestigio e della forza contrattuale del sindacato.

L'efficacia dissuasiva, peraltro, oltre che ipotizzabile in astratto, appare, in concreto, anche avere avuto effetti direttamente percepibili e verificabili, non risultando che il sindacato abbia più indetto alcuno sciopero dopo il 19 gennaio 2009, pur non essendo, all'epoca, ancora conclusa la vertenza per il rinnovo del contratto integrativo aziendale (quanto meno fino all'aprile 2009).

Ciò posto, veniamo ad analizzare i comportamenti denunciati dall'organizzazione sindacale ricorrente.

#### **I COMPORTAMENTI ANTISINDACALI DENUNCIATI:**

##### **A) LE DICHIARAZIONI DEI DIRIGENTI**

Quanto alle dichiarazioni rese dai dirigenti della Fincantieri, non pare a questo giudice che le medesime possano configurare un comportamento antisindacale, nel senso voluto dall'art. 28.

Lo stesso teste di parte ricorrente, Giacché Michele, ha riferito, quanto alle esternazioni del vice direttore Giovanni Steconi che questi "i giorni successivi, fermava i capi prodotto chiedendo se erano iscritti o no al sindacato e chiedendo da che parte stavano, se con l'azienda o meno, dato che i capi prodotto stavano diventando, quasi alla pari di dirigenti, venendo riconosciuti premi individuali e non collettivi; fermava i capi prodotto che incontrava e si trattava di un discorso fatto in maniera bonaria, soprattutto per chi lo aveva deluso".

Dalla stessa formulazione del capo a) del capitolato di prova articolato da parte ricorrente, si evince che non fu messa in atto alcuna minaccia di danno ingiusto al fine di indurre gli operai a non scioperare ma fu solo prospettata l'eventualità della cassa integrazione, quale conseguenza dello stato di crisi dell'azienda che avrebbe potuto portare a concentrare la produzione solo in alcuni cantieri. D'altronde, la cassa integrazione non è una scelta arbitraria del datore di lavoro ma necessita di precisi presupposti di legge, solo in presenza dei quali, può essere concessa.

Anche le dichiarazioni del capo del personale Ludovico Salvio appaiono volte a responsabilizzare il sindacato in un momento di crisi del mercato, onde evitare inefficienze e maggiori costi di produzione che, alla lunga, potrebbero avere conseguenze negative sull'occupazione (v. teste Salvio: "Non credo che si sia prospettata la possibilità della Cassa integrazione come minaccia al fine di scongiurare lo sciopero, ma sicuramente è stata prospettata la situazione di non pieno carico di lavoro dello stabilimento di Ancona e quindi la necessità di raggiungere massimi livelli di efficienza e produttività, in mancanza delle quali, la cassa integrazione costituisce comunque una conseguenza"). D'altronde, è notorio che se lo sciopero comporta un danno per il datore di lavoro, la modalità c.d. a singhiozzo, lo amplifica a dismisura rispetto alle ore effettivamente coinvolte.

In definitiva, pare a questo giudice che le espressioni usate dai dirigenti aziendali, pur riportate in modo parzialmente diverso dalle parti qui contrapposte, non abbiano travalicato i confini della normale contrapposizione tra la parte datoriale e la forza lavorativa, senza contenere gratuiti attacchi denigratori verso l'attività sindacale svolta dalla FIOM.

Esse si inseriscono, dunque, nella normale dialettica che contraddistingue il confronto ma anche l'inevitabile scontro tra posizioni contrapposte, tipico di ogni fase di rinnovo contrattuale.

Anche la frase riportata al capitolo di prova di cui alla lett. c) che secondo il teste Marconi sarebbe stata proferita dall'amministratore delegato della Fincantieri ma ripetuta dal direttore dello stabilimento di Ancona, Quintano, non ha, di per sé, valenza intimidatoria ma costituisce, semmai, presa d'atto della forza della FIOM all'interno dell'azienda.

## B) LA C.D. SERRATA IN RITORSIONE

È pacifico che, dopo la prima mezz'ora di sciopero attuata nella mattinata del 16 gennaio, ai lavoratori aderenti allo sciopero sia stato impedito di riprendere il lavoro, avendo l'azienda ritenuto inutilizzabili e non proficue le restanti attività offerte dalle maestranze.

Tale comportamento era stato, d'altronde, preannunciato dall'azienda, tramite l'affissione, in data 15 gennaio, di un comunicato nel quale si diceva che l'azienda, date le modalità dello sciopero indetto per i giorni 16 e 19 gennaio 2009, avrebbe dovuto necessariamente verificare, come peraltro, già riteneva, se si sarebbero creati problemi legati all'effettivo utilizzo degli impianti e soprattutto al mancato miglior utilizzo degli stessi.

Ebbene, è innegabile che il sindacato ricorrente abbia adottato una modalità di sciopero c.d. anomala, ossia a singhiozzo, caratterizzata da un susseguirsi di brevi interruzioni e riprese del lavoro. In particolare, risulta dai comunicati in atti che lo sciopero, nei giorni in questione, veniva effettuato alternando mezz'ora di lavoro con mezz'ora di astensione, tranne che alla fine del turno ove venivano assicurate da un'ora e mezzo a tre ore di lavoro continuativo (a seconda dell'orario di turno, prevedendo il turno della mattina anche un'ora e mezzo di lavoro continuativo all'inizio).

In proposito, quanto alla legittimità di forme anomale di sciopero, va premesso che la giurisprudenza di legittimità, con la nota sentenza n. 711/1980, ha affermato che "il diritto di sciopero, quale che sia la sua forma di esercizio e l'entità del danno arrecato, non ha altri limiti, attesa la necessaria genericità della sua nozione comune presupposta dal precetto costituzionale (art 40 Cost) e la mancanza di una legge attuativa di questo, se non quelli che si rinvencono in norme che tutelino posizioni soggettive concorrenti, su un piano prioritario o quanto meno paritario, quali il diritto alla vita e all'incolumità personale, nonché la libertà dell'iniziativa economica, cioè dell'attività imprenditoriale (art 41, comma primo Cost.), che con la produttività delle aziende è concreto strumento di realizzazione del diritto costituzionale al lavoro per tutti i cittadini. Pertanto, l'esercizio del diritto di sciopero deve ritenersi illecito se, ove non effettuato con gli opportuni accorgimenti e cautele, appare idoneo a pregiudicare irreparabilmente - in una determinata ed effettiva situazione economica generale o particolare - non la produzione, ma la produttività dell'azienda, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica, ovvero comporti la distruzione o una duratura inutilizzabilità degli impianti, con pericolo per l'impresa come organizzazione istituzionale, non come mera organizzazione gestionale, con compromissione dell'interesse generale alla preservazione dei livelli di occupazione. L'accertamento al riguardo va condotto caso per caso dal giudice, in relazione alle concrete modalità di esercizio

del diritto di sciopero ed ai parimenti concreti pregiudizi o pericoli cui vengono esposti il diritto alla vita, all'incolumità delle persone e alla integrità degli impianti produttivi".

Nella specie, peraltro, il problema di fondo non è tanto quello della legittimità o meno dello sciopero a singhiozzo, quanto della legittimità del comportamento datoriale che in presenza di tale forma di sciopero abbia rifiutato le residue prestazioni lavorative offerte dagli scioperanti.

A tal riguardo, la giurisprudenza di legittimità si è più volte occupata della questione, affermando che incombe al datore di lavoro l'onere di provare che l'astensione si è tradotta non in una mera difficoltà (ineliminabile in caso di sciopero parziale in una complessa organizzazione produttiva) ma in una vera e propria impossibilità obiettiva, tale da costituire ai sensi dell'art. 1256 c.c. motivo legittimo per il rifiuto della prestazione dei lavoratori non scioperanti (cfr. Cass. 8574/1992).

Il criterio di valutazione di siffatta impossibilità dipende anche dal metodo di organizzazione del lavoro, che rientra nella sfera di autonomia decisionale dell'imprenditore quale titolare dell'attività produttiva ed economica costituzionalmente tutelata dall'art. 41 della Costituzione.

Ad esempio, in ipotesi di sciopero cosiddetto a singhiozzo in un impianto a ciclo continuo, secondo la sentenza n. 1331/1990, "il datore di lavoro può legittimamente rifiutare l'irregolare prestazione offerta, ove questa sia inutilizzabile e non più proficua, in relazione alla particolare tecnologia degli impianti, e quindi rimane esonerato dall'obbligo di corrispondere la relativa retribuzione; a tal fine vengono in rilievo anche le perdite economiche della produzione consistenti nella distruzione o nell'inefficienza del prodotto ottenuto ovvero l'assunzione di maggiori oneri e costi, quali quelli inerenti alla sospensione o riattivazione del ciclo produttivo od all'opposto mantenimento in funzione degli impianti a vuoto. Ne' al riguardo può ritenersi che il datore di lavoro debba provvedere a modificare il ciclo produttivo per rendere utilizzabile e proficua la prestazione offerta, atteso che la scelta di quest'ultimo rientra nella sfera di autonomia decisionale dell'imprenditore quale titolare dell'attività produttiva ed economica costituzionalmente tutelata dall'art. 41 cost.. (nella specie la S. C. ha cassato la pronuncia del giudice del merito, il quale - in un'ipotesi di sciopero realizzato con l'alternanza di un quarto d'ora di lavoro e di uno di astensione, sciopero che, pur senza mettere in pericolo la funzionalità o la produttività degli impianti, aveva ridotto la produzione del 91,50% - aveva ritenuto illegittima ed antisindacale la serrata del datore di lavoro e la messa in libertà dei lavoratori, omettendo di dare rilievo alla circostanza dell'anomala riduzione della produzione)".

Nel caso di specie, pur dovendosi escludere l'esistenza di un impianto a ciclo continuo inteso nel senso di impianto che non possa essere fermato senza produrre danni al medesimo, la società convenuta ha allegato la non proficua utilizzabilità delle prestazioni offerte dagli scioperanti nei tempi non interessati dallo sciopero.

Esclusa, quindi, dalla stessa parte datoriale, la possibilità che dallo sciopero a singhiozzo potesse derivare un danno alla produttività (intesa quale possibilità di proseguire l'attività di impresa dopo lo sciopero), occorre, dunque, verificare se la particolare modalità di sciopero adottata nei giorni 16 e 19 gennaio 2009 abbia comportato una sopravvenuta impossibilità oggettiva a ricevere le residue intermittenti prestazioni lavorative, tale da costituire motivo legittimo di rifiuto da parte del datore di lavoro della prestazione offerta con conseguente estinzione anche dell'obbligo retributivo.

In proposito, sono stati escussi numerosi testimoni che hanno descritto le modalità di produzione dello stabilimento di Ancona della Fincantieri.

All'esito delle stesse, tuttavia, si deve registrare come, accanto alle monolitiche affermazioni rese dai testi indotti da parte datoriale circa l'assoluta inutilizzabilità della prestazione offerta dagli aderenti allo sciopero nelle mezz'ore rimaste libere dall'astensione, in quanto ridotta, di fatto, a circa una decina di minuti, per necessità di preparazione del lavoro ed, in ogni caso, inutile, alla luce della complessa organizzazione aziendale e dei condizionamenti tra le varie fasi di lavoro, vi siano le altrettanto monolitiche dichiarazioni rese dai testi indotti da parte ricorrente, secondo i quali, invece, la produzione avrebbe, ancora oggi, forti caratteristiche di artigianato industriale, con prevalenza di lavoro manuale ed utilizzo di macchinari di immediata messa in funzione.

In presenza di dichiarazioni dal tenore così evidentemente contraddittorio, si renderebbe necessario effettuare una consulenza tecnica di ufficio, i cui tempi di espletamento appaiono, tuttavia, incompatibili con le esigenze di celerità ed urgenza della presente procedura.

Tuttavia, pur nell'incertezza del quadro probatorio, la tesi datoriale dell'impossibilità di ricevere la prestazione si scontra con il dato obiettivo e non contestato dell'avvenuta accettazione della prestazione in tutti i precedenti scioperi attuati dalla FIOM e da altre sigle, eseguiti con le medesime modalità di quelli svoltisi in data 16 e 19 gennaio.

Dagli atti risulta, infatti, che scioperi con identiche modalità a singhiozzo siano stati indetti negli anni 2006, 2007 e 2008, senza che mai i lavoratori siano stati liberati, con conseguente accettazione delle prestazioni lavorative offerte negli intervalli.

Ebbene, appare difficile ipotizzare che, a fronte della dedotta assoluta inutilizzabilità delle prestazioni residue, la Fincantieri abbia, invece, sempre, in passato, accettato tali offerte di

lavoro, vigilando, anzi, sulla corretta osservanza degli orari di ripresa del lavoro dopo le mezz'ore di sciopero ( v. testi Giacché e Pullini).

Va, peraltro, rilevato come le astensioni previste per i giorni 16 e 19 gennaio prevedessero, dopo alcune intermittenze di mezz'ora, la prestazione lavorativa continuativa, a seconda dei turni, dalle 11.00 alle 12.30, dalle 11.00 alle 15.00 e dalle 18.00 alle 21.00, il che, nella stessa prospettazione di parte convenuta, avrebbe comportato l'utilità della prestazione offerta, potendo l'azienda contare su almeno un'ora continuativa di lavoro (anche laddove prevista la pausa pranzo o cena).

Deve, di conseguenza, ritenersi che parte convenuta non abbia fornito la prova dell'impossibilità di avvalersi delle prestazioni lavorative offerte dagli aderenti allo sciopero negli intervalli liberi, con conseguente illegittimità ed antisindacalità del rifiuto delle stesse.

### C) IL MANCATO PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Da quanto detto, discende quale logico corollario che debba considerarsi illegittima anche la mancata corresponsione della retribuzione per le ore nelle quali il dipendente ha offerto la propria prestazione e questa è stata illegittimamente rifiutata.

In proposito, va ribadito come il fatto che tale comportamento colpisca non direttamente il sindacato ricorrente ma i singoli lavoratori, non impedisca la configurabilità di un comportamento censurabile ex art. 28 St.Lav.

La stessa Cassazione ha affermato (cfr. Sez. L, Sentenza n. 3780 del 08/05/1990) che, essendo la fattispecie sanzionata dalla norma in esame una "fattispecie strutturalmente aperta", essa è integrata da ogni comportamento idoneo a ledere il bene tutelato, e quindi può venire ad esistenza anche in virtù di comportamenti lesivi di interessi di singoli individui, quando tali comportamenti siano "diretti a limitare l'esercizio della libertà nonché dei diritti di sciopero". Pertanto, "nel caso in cui il datore di lavoro abbia effettuato trattenute retributive in relazione non solo alle giornate di sciopero, attuato su indicazione e secondo la disciplina del sindacato, ma anche alle giornate, ricadenti nel turno interessato dallo sciopero, per le quali vi sia stata l'offerta delle prestazioni lavorative, non accettata dal datore di lavoro, l'esclusione dell'antisindacalità del comportamento di quest'ultimo postula l'accertamento della impossibilità di utilizzazione delle dette prestazioni, configurandosi altrimenti il rifiuto di esse come esercizio di un inammissibile controdiritto di serrata e l'ingiustificata corresponsione della relativa retribuzione come fatto obiettivamente idoneo, di per sè solo, a ledere il bene protetto dal citato art. 28".

CONCLUSIONI

Di conseguenza, in parziale accoglimento del ricorso proposto dalla FIOM-CGIL va ordinato al datore di lavoro, Fincantieri Cantieri Navali Italiani s.p.a., di cessare i suddetti comportamenti antisindacali e di pagare ai lavoratori aderenti agli scioperi del 16 e 19 gennaio 2009 le retribuzioni per il tempo che hanno offerto la loro prestazione lavorativa illegittimamente rifiutata.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

#### P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro di Ancona, su ricorso ex art. 28 St.Lav. della FIOM-CGIL, dichiara l'antisindacalità del comportamento del datore di lavoro, Fincantieri Cantieri Navali Italiani s.p.a., costituito dalla liberazione dei lavoratori aderenti allo sciopero del 16 e 19 gennaio 2009 e dal mancato pagamento della retribuzione per le ore in cui era stata offerta la prestazione lavorativa e per l'effetto

#### ORDINA

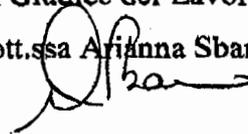
al datore di lavoro, Fincantieri Cantieri Navali Italiani s.p.a., di cessare i suddetti comportamenti antisindacali e di pagare ai lavoratori aderenti agli scioperi del 16 e 19 gennaio 2009 le retribuzioni per il tempo che hanno offerto la loro prestazione lavorativa illegittimamente rifiutata;

#### CONDANNA

Il datore di lavoro a rifondere a parte ricorrente le spese di lite che liquida, di ufficio, in euro 1200,00 per onorari, euro 400,00 per diritti, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA come per legge.

Ancona, 20.5.2009

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Arianna Sbrano



IL CANCELLIERE C1  
(Arianna Sbrano)

