



**IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE FERIALE LAVORO**

Il giudice del lavoro Maria Teresa Consiglio, nel procedimento iscritto al numero 28769 del ruolo generale dell'anno 2016 promosso ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 da

contro (Avv. Maddalena Boffoli), avente ad oggetto la repressione della condotta antisindacale, a scioglimento della riserva assunta in data 23 agosto 2016, ha pronunciato il seguente

DECRETO

L'organizzazione sindacale

ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970 nei confronti della società per la dichiarazione di antisindacalità della condotta di consistente: nella violazione dell'art. 25 l. 300/70, per non aver concesso all'Organizzazione di usufruire di spazi espositivi all'interno di tutti i siti aziendali; nella mancata concessione dei c.d. turni attivisti; nella errata quantificazione del monte ore di distacchi, non correttamente riproporzionato al numero di iscritti. Ha quindi affermato l'antisindacalità delle condotte descritte e chiesto al Tribunale adito di ordinare la cessazione del comportamento antisindacale, di dichiarare il diritto delle organizzazioni sindacali alla rideterminazione del monte ore dei distacchi sindacali retribuiti in misura pari a 4198 ore (o nella misura ritenuta di giustizia), ordinare alla convenuta di consentire l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale in luoghi accessibili da tutti i lavoratori e all'interno di ogni unità produttiva.

Si è costituita la società chiedendo la sospensione del presente giudizio e in subordine il rigetto del ricorso per insussistenza di condotta antisindacale.



Deve essere preliminarmente rigettata l'istanza di sospensione del giudizio avanzata da parte resistente, non sussistendone i presupposti (in particolare, nel caso di specie, non vi è neppure una controversia pendente dalla cui definizione possa dipendere la decisione del presente giudizio).

Ritiene il Tribunale che sussista il requisito dell'attualità della condotta lamentata dal sindacato.

Per costante giurisprudenza, infatti, *“il requisito dell'attualità della condotta antisindacale o il perdurare dei suoi effetti, essenziale nell'azione di repressione di cui all'art. 28 l. n. 300/1970, deve intendersi nel senso che 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”*. (Cass. n. 23038/2010; n. 1684/2003).

Nella fattispecie in esame, oggetto di doglianza da parte del sindacato è la mancata concessione di visibilità, del c.d. turno attivisti e dei distacchi sindacali nella misura spettante, comportamento dedotto come persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, e che pertanto, astrattamente, integra il requisito dell'attualità.

Il ricorso, tuttavia, non può essere accolto.

In ordine alla dedotta violazione dell'art. 25 l. 300/1970, parte ricorrente afferma che *“... avrebbe omesso di concedere spazi espositivi all'interno di tutti i siti aziendali; la doglianza, tuttavia, oltre che estremamente generica (non vengono indicati in quali e quanti siti aziendali non vi sarebbero spazi a disposizione) è infondata, in quanto la società resistente ha depositato documentazione attestante la messa a disposizione di bacheche in numerose sedi (all. 13 produzione convenuta, non contestata da parte ricorrente).*

Per quanto riguarda la mancata concessione dei c.d. turni attivisti, parte ricorrente deduce che *“in occasione delle elezioni tenutesi nel giugno del 2015, l'azienda, diversamente da quanto accaduto per le altre ..., non ha concesso al ricorrente di fruire dei c.d. turni attivisti negli impianti ex ..., ovvero turni in surroga alla mancanza di ...”*.

Parte ricorrente non allega compiutamente in cosa consisterebbero i c.d. turni attivisti, la fonte – legale o negoziale – dei suddetti turni e, conseguentemente, i presupposti per la concessione e la quantificazione, impedendo di fatto al giudicante ogni valutazione sul punto.

Per quanto riguarda infine la quantificazione dei distacchi, si osserva quanto segue.

E' pacifico tra le parti che alle ... ricorrenti sia stato riconosciuto dall'Azienda un monte ore di 1.959 per il 2014, 2.800 per il 2015 e 2.563 per il 2016.



Parte ricorrente afferma di aver diritto alla rideterminazione del monte ore di permessi sindacali (+ 683 per il 2014 e + 952 per il 2015-2016) in virtù del crescente numero degli associati, passato da 127 al luglio del 2014 a 172 al 31.12.2014 e a 230 al 31.12.2015; tanto in applicazione dell'Accordo del 9.7.2014 e dell'accordo aziendale del 12 febbraio 2015.

Afferma in particolare che l'Accordo del 9.7.2014, rinnovato con cadenza annuale, ha previsto che il monte ore dei distacchi sindacali avrebbe dovuto essere riproporzionato percentualmente in base alla crescita annua degli associati.

In realtà, deve rilevarsi che non vi è prova che l'accordo del 9.7.2014 sia stato rinnovato; l'accordo in questione contiene infatti la clausola per cui "il presente verbale scade il 31 dicembre 2014 e potrà essere espressamente rinnovato con cadenza annuale" (all. 2 produzione ricorrente), con espressioni che inequivocabilmente escludono un rinnovo tacito richiedendo al contrario un rinnovo espresso (che non è stato prodotto).

Ad ogni modo, non è condivisibile l'interpretazione dell'accordo fornita da parte ricorrente, per cui il monte ore doveva essere riproporzionato in base alla crescita degli associati.

L'Accordo dispone testualmente che "si riconosce alla Organizzazione Sindacale un monte ore, su base annua, per complessive 1950 ore da riproporzionare per l'anno in corso"; nella clausola sopra riportata non vi è alcun riferimento alla crescita degli associati, ma un riferimento all'anno in corso che sembra più correttamente doversi interpretare come necessità di ripartire il monte ore sull'intero anno, tenuto conto che l'accordo risulta stipulato nel mese di luglio.

L'accordo del 12.2.2015 (all. 3 produzione ricorrente) dispone che "(...) il nuovo monte ore, individuato in 2800 ore su base annua, salvo rettifica da applicarsi nel caso indicato al precedente capoverso, sarà attribuito pro rata alla Organizzazione Sindacale riconosciuta secondo uno schema a progressività variabile che prevede: assegnazione di un monte ore unico per organizzazione sindacale dalla data del 1 maggio 2015 e fino alla data del 31.12.2015, in ragione della rappresentanza riferita ai dati associativi calcolati come media sugli ultimi 6 mesi. Lo schema di riparto terrà conto del peso relativo alle singole associazioni sindacali calcolato come percentuale delle adesioni sul totale degli iscritti e del valore orario convenzionale di un dirigente sindacale, pari a 1600 ore annuo. Il monte ore complessivo sarà distribuito, con valore pari al 65% per i permessi continuativi e 35% per i permessi giornalieri. Per le organizzazioni sindacali con monte ore inferiore a 5.000 ore annue la percentuale di ripartizione suddetta potrà scendere al rapporto 50%/50% (...) A far data dal 1 gennaio 2016, al fine di riconoscere il valore della rappresentanza diretta derivante dai risultati elettorali delle consultazioni



per il rinnovo delle RSU, il 50% del monte ore complessivo sarà ridistribuito proporzionalmente ai risultati elettorali”.

La parte ricorrente afferma che il monte ore annuali pari a 2800 è destinato ad aumentare o diminuire in base all'effettiva rappresentatività dell'Organizzazione e deduce che il monte ore deve essere rideterminare in virtù del crescente numero degli associati passati da 170 a 230 alla data del 31.12.2015 e quantifica il monte ore in 4.198.

Appare invece corretta l'interpretazione dell'Accordo fornita da in quanto conforme al dato letterale, secondo cui il monte ore è assegnato all'organizzazione sindacale, per il periodo maggio-dicembre 2015, in ragione della rappresentanza riferita ai dati associativi calcolati come media sugli ultimi 6 mesi.

Occorre inoltre evidenziare che le ricorrenti hanno sottoscritto l'accordo attribuzione monte ore (all. 3) che riporta espressamente la misura annua dei permessi sindacali concordati, pari a 1.820 permessi continuativi e 980 permessi giornalieri (per un totale di 2.800), concordando in tal modo anche sui dati associativi posti alla base del conteggio.

Del tutto conforme alle previsioni dell'accordo è poi la quantificazione del monte ore per il 2016 pari a 2.563, determinata aggiungendo al 50% del monte ore precedente (1.400) il restante monte ore proporzionato al risultato elettorale (pacificamente 3%).

Occorre infine evidenziare che non risulta contestato che l'organizzazione ricorrente abbia, di fatto, fruito di un numero di ore di permesso superiore a quello riconosciuto e anche a quello invocato; circostanza che costituisce ulteriore elemento per escludere l'antisindacalità della condotta del datore di lavoro.

In considerazione di quanto sopra esposto, il ricorso deve essere rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo secondo i criteri di cui al DM 55/2014.

P.Q.M.

rigetta il ricorso;

condanna le ricorrenti in solido al pagamento delle spese processuali che si liquidano in euro 2.000,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

Roma, 24/08/2016

Il Giudice
Maria Teresa Consiglio

