

R.G. 29279/2016



TRIBUNALE DI ROMA

Sezione Lavoro Feriele

DECRETO EX ART. 28 DELLA LEGGE N. 300 DEL 1970

Il Giudice designato, dott.ssa Antoniana Colli, ha pronunciato il seguente decreto nel procedimento ex art. 28 della legge n. 300 del 1970, iscritto al n. 29279 R.G. 2016, promosso da

CONTRO

in persona del legale rappresentante *pro tempore* (Avv. Maddalena Boffoli).

OSSERVA

Con ricorso ritualmente notificato ad _____, la parte ricorrente chiedeva dichiararsi la antisindacalità della condotta tenuta dalla società, in qualità di datore di lavoro e *“per l’effetto, ripristinarsi immediatamente la fruizione dei permessi sindacali per i dirigenti Nazionali e Regionali, come risultanti dal combinato disposto dell’art.27 c.c.n.l. Autoferrotranvieri del 23 luglio 1976, dell’art.8 c.c.n.l. Autoferrotranvieri del 28 novembre 2015, dell’Accordo aziendale del 4 maggio 2015 e delle prassi sempre applicate in azienda, con conseguente condanna della resistente alla cessazione del comportamento illegittimo e alla rimozione degli effetti degli atti impugnati e di qualsiasi altro atto ad essi conseguente e/o derivato”*. Il tutto, con vittoria di spese e di onorari.

Deduceva l’arbitrarietà del comportamento datoriale che, solo il 13 giugno 2016, aveva comunicato alla organizzazione sindacale il superamento del monte ore per la fruizione dei permessi sindacali retribuiti in azienda, relativamente al periodo 01 gennaio-13 giugno 2016, di fatto disapplicando unilateralmente e immotivatamente la normativa contrattuale (nazionale e territoriale) e la prassi aziendale in materia; che tale comportamento fosse stato posto in essere nonostante l’obiettivo situazione di incertezza interpretativa manifestata dalla stessa AGENS, a cui aderisce _____, comprovata dalla convocazione di apposita riunione sindacale per il 26 luglio 2016, rinviata al successivo settembre; che, in conseguenza del censurato



comportamento, il segretario nazionale della _____, _____, e la responsabile della segreteria e tesoriere della Federazione _____, sono stati oggetto di un pretestuoso procedimento disciplinare, conclusosi con la destituzione, per il _____, e con la privazione della retribuzione per la mensilità di giugno e luglio 2016, nonché la negazione della possibilità di fruire delle ferie indicate in busta paga, per la _____; che, inoltre, in conseguenza della medesima condotta, ai rappresentanti sindacali regionali _____ e _____ era stato intimato di riprendere servizio, sul presupposto della insussistenza del diritto a fruire di ulteriori permessi sindacali retribuiti fino al 31 dicembre 2016, ed era stato dimezzato il numero delle giornate di ferie loro spettante.

Eccepiva che, fino al giugno 2016, l'azienda avesse riconosciuto ai rappresentanti sindacali nazionali e a quelli territoriali, il diritto alla fruizione di permessi sindacali da calcolare su due "monte- ore" distinti e non sovrapponibili, come previsto dalla applicazione del ccnl 2015 e dall'accordo territoriale, cosicché la quantificazione dei permessi fruibili fino al 31 dicembre 2016, dovesse intendersi per i delegati nazionali, pari a n.2860 ore (di cui solo 1728, fruite al 30 giugno 2016), e n.3637 per i delegati regionali (di cui solo 2787, fruite al 30 giugno 2016).

Si costituiva in giudizio la convenuta contestando integralmente l'avversa domanda e chiedendone il rigetto per l'insussistenza dei presupposti. In via preliminare, chiedeva la sospensione del giudizio, essendo stato avviato procedimento penale sulla illegittima fruizione di permessi sindacali presso l'azienda nel 2015 e 2016, nonché accertamenti presso la Corte dei Conti per la verifica di danno erariale.

All'udienza del 30 agosto 2016, parte ricorrente chiedeva ed otteneva il rinvio ad altra udienza, allo scopo di esaminare la documentazione *ex adverso* prodotta.

All'udienza del 08 settembre 2016, ad esito della discussione delle parti, questo giudice si riservava sulla pronuncia del provvedimento.

Ritiene questo giudice che la domanda non appaia fondata, sulla base delle deduzioni svolte dalle parti, valutate alla luce dei documenti prodotti nell'ambito del presente procedimento speciale.

Preliminarmente, deve essere disattesa l'eccezione preliminare sollevata da parte resistente al momento della costituzione in giudizio, ed avente ad oggetto la richiesta di sospensione del processo, in ragione della apertura di un procedimento penale sui medesimi fatti.

Difatti, non è stato specificamente dimostrato il presupposto che legittimerebbe la sospensione predetta, vale a dire, l'esistenza della pendenza di una controversia dalla cui definizione, in rapporto di pregiudizialità, possa dipendere la decisione del presente giudizio.

L'istanza, pertanto, deve essere rigettata.

Nel merito, peraltro, la domanda non può essere accolta per le argomentazioni di seguito esposte.



Più precisamente, la materia del contendere ruota attorno alla corretta individuazione della regolamentazione collettiva attualmente applicabile, in materia di monte ore annuale per la fruizione dei permessi sindacali retribuiti da parte dei rappresentanti sindacali in azienda, che per la ricorrente dovrebbe essere distinto per i delegati territoriali da un lato, e nazionali dall'altro, con conseguente valutazione di insindacabilità della condotta datoriale che ne ha negato la ulteriore fruizione.

Si ritiene di non poter aderire alla interpretazione della vicenda per cui è causa, nei termini offerti dalla parte ricorrente.

E' documentalmente provato, e non contestato, che la parte datoriale dal maggio 2014 non aderisca più alla associazione di rappresentanza sindacale ASSTRA, a seguito della disdetta formalmente comunicata a tale organismo prima (19 maggio 2014), e a tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti in azienda poi (19 gennaio 2015) (cfr. doc. 6 e 7, fascicolo di parte resistente).

Non solo. E', altresì, documentalmente provato e non contestato che la parte datoriale abbia aderito ad altra organizzazione sindacale di categoria, AGENS, nel febbraio 2015, con conseguente comunicazione alle organizzazioni sindacali presenti in azienda, fra le quali l'odierna ricorrente, della mutata situazione in materia di distacchi nazionali, con la intenzione di "farsi carico fino alla data del 30 aprile 2015, degli oneri connessi ai predetti distacchi nazionali, riservandosi di trattare la materia all'interno del tavolo di confronto in atto sulle agibilità e rappresentatività sindacali e di considerare tali permessi all'interno del nuovo monte ore aziendale" (cfr. in tale senso, doc. 8 e 9 fascicolo di parte resistente).

In tale mutato contesto, diversamente da quanto descritto da parte ricorrente nel ricorso introduttivo del presente giudizio, sottoscriveva con un accordo per il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria e per la regolamentazione delle prerogative sindacali in azienda, in data 12 febbraio 2015 (cfr. doc.4 fascicolo parte resistente).

Tale accordo, stipulato in sede aziendale fra le parti del presente giudizio, deve ritenersi senz'altro applicabile in materia di prerogative e permessi sindacali retribuiti, avendo efficacia prevalente nel rapporto con la fonte contrattuale collettiva nazionale, richiamata da parte ricorrente, per la parte in cui avrebbe distinto i monte ore spettanti alle diverse tipologie di rappresentanti sindacali.

Difatti, contrariamente a quanto ritenuto dalla parte ricorrente, è tale fonte contrattuale che si applica nella materia oggetto del contendere.

Ciò in quanto la contrattazione collettiva a cui si fa riferimento in ricorso è quella recante data del 28 novembre 2015, successiva alla disdetta data da ad ASSTRA, a cui nelle more è seguita l'adesione alla diversa associazione di categoria AGENS.

Su tale dato di fatto, in atti non risultano documenti che consentano smentita. Infatti, a fronte della sola produzione per estratto della fonte contrattuale (art.8), da parte di (cfr.doc.2 fascicolo parte ricorrente), parte resistente ha prodotto testo integrale del predetto atto, in realtà avente ad oggetto solo una ipotesi di



accordo per il rinnovo del ccnl autoferrotranvieri per il triennio 2015-2017, sottoscritta, appunto, il 28 novembre 2015; ebbene, fra i contraenti figura la associazione di categoria ASSTRA, a cui non risulta più aderire (cfr. doc.11 fascicolo parte resistente).

Pertanto, nel caso di specie, si applica l'accordo aziendale del 12 febbraio 2015 che prevede a chiare lettere l'introduzione di un monte ore unico, contestato nel presente giudizio, nonostante l'avvenuta sottoscrizione da parte della ricorrente.

Sulla efficacia di tale accordo, in luogo delle fonti collettive nazionali, ivi compreso l'art.27 del ccnl 1976, invocato si osserva.

Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale non è regolato secondo principi di gerarchia e di specialità, tipici delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali. Tale rapporto si caratterizza in ragione di *“una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'aspetto delle relazioni industriali. Ne consegue che, seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra di loro per la loro distinta natura e fonte negoziale con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale”*. E ciò anche quando il contratto collettivo, non abbia predeterminazione di un termine di efficacia, atteso che tale fonte *“non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare -nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio”* (Cass. Sez. L, **Sentenza n. 19351 del 18/09/2007**).

E ancora, si ritiene *“con riguardo al concorso tra i diversi livelli contrattuali è stato anche precisato che detto concorso va risolto accertando quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare in peius di contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c., con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono pertanto ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa contrattuale, di eguale o di diverso livello”* (cfr. tra le tante: Cass. Sez. L, **Sentenza n. 19396 del 2014**).

Pertanto, la fonte contrattuale applicabile nel caso di specie era, al momento in cui è stata denunciata la condotta antisindacale, quella di cui all'accordo aziendale sottoscritto fra le parti del presente giudizio il 12 febbraio 2015, in cui testualmente si prevede che *“ le prerogative e i diritti sindacali sono stati definiti a livello aziendale in riferimento anche alla peculiarità e caratteristiche tecnico industriali dell' , tenuto conto delle previsioni del ccnl e degli accordi interconfederali applicabili in materia. Con il presente accordo le parti intendono definire*



il monte ore di permessi complessivo, distinto fra permessi continuativi e permessi giornalieri che consente di garantire adeguati livelli di agibilità sindacale secondo il criterio guida della rappresentanza effettiva". E ancora, a pagina 7 del medesimo accordo, si legge che "il nuovo monte ore, individuato in 4.400 ore su base annua, sarà attribuito pro rata alla organizzazione sindacale riconosciuta [redacted] autoferrotranvieri, secondo uno schema a progressività variabile", espressamente descritta in base alla proporzione del numero degli iscritti e del valore orario convenzionale di un dirigente sindacale.

Nella parte finale dell'accordo, si legge che esso dalla data della sua decorrenza (01 maggio 2015), abroga e sostituisce ogni precedente intesa sottoscritta fra le parti nella medesima materia.

Di nulla, pertanto, la ricorrente poteva dolersi nella condotta tenuta dal datore di lavoro, meramente applicativa di accordo da entrambe sottoscritto.

Si aggiunga che, i documenti prodotti in atti dalla parte datoriale, descrivono una situazione di fatto ben diversa rispetto a quella descritta nel ricorso introduttivo, da cui emerge la totale consapevolezza da parte della ricorrente del comportamento assunto da [redacted] in ottemperanza al vincolo contrattuale assunto con l'accordo del 12 febbraio 2015.

E cioè, si ritiene che [redacted] ben fosse informata del differente contesto aziendale, quando rivendicava l'applicazione delle prassi precedenti e non più vigenti, a seguito del mutamento determinato dalle circostanze di fatto sopra indicate, peraltro essendone stata messa al corrente in via formale, come attestano le comunicazioni prodotte in atti da [redacted].

In particolare, già la comunicazione data da [redacted] alle organizzazioni sindacali, il 19 gennaio 2015, successivamente alla disdetta dalla associazione di categoria ASSTRA, aveva ad oggetto espressamente, la "disdetta da accordi e prassi sindacali aziendali". In essa, si legge testualmente che "si rende opportuno procedere con la razionalizzazione ed armonizzazione di tutte le prassi e regolamentazioni collettive inerenti le rappresentanze aziendali e le agibilità sindacali (permessi ed ogni altra prerogativa)". Nella medesima nota, vengono specificamente indicati anche gli accordi applicati e le decorrenze delle rispettive disdette, anche in materia di permessi/monte ore, la cui efficacia quindi, sarebbe venuta a cessare dal 01 maggio 2015 (doc. 7, fascicolo di parte resistente).

Si aggiunga, sempre in tale prospettiva di costante informazione resa da parte datoriale alla organizzazione sindacale ricorrente, l'ulteriore e particolarmente significativa circostanza, avente ad oggetto la comunicazione ad [redacted] della nuova regolamentazione delle prerogative sindacali, e specificamente del monte ore dei permessi fruibili da ogni organizzazione per l'anno 2015, con l'indicazione anche della quota pro-rata (cfr missiva del 19 maggio 2015, nel doc. 12 fascicolo della parte resistente). In tale missiva, si legge agevolmente, quanto dettagliata sia stata la comunicazione della parte datoriale alla ricorrente sulla individuazione del numero delle ore fruibili per i permessi retribuiti nell'anno 2015, indicati pari a 6.562 ore complessive. Testualmente si legge: "in considerazione di quanto previsto nella lettera a) punto 3 dell'accordo, sezione prerogative sindacali, il monte ore dovrà essere ripartito con valori pari al 65% per i permessi continuativi e 35% per permessi giornalieri e, per le



O.S. con un monte ore inferiore a 5000 ore annue, la percentuale di ripartizione suddetta potrà scendere al rapporto 50%/50%. Ritengo utile confermare che alla data del 30 aprile 2015 risultano fruite dalla vostra organizzazione n.3770 ore. Confidando per i prossimi mesi in una vostra attenta gestione del rapporto fra spettanza e fruizione del monte ore assegnato..." (cfr. doc.12 cit.).

Analogamente, sulla base dei parametri di individuazione del monte ore, di cui all'accordo del 2015, anche per l'anno 2016 risulta la formale comunicazione aziendale delle ore complessivamente spettanti alla UGL per permessi retribuiti, in proporzione rappresentatività della organizzazione sindacale in azienda, calcolata in proporzione ai risultati elettorali raggiunti. Il numero di ore, pertanto, complessivamente determinato con i criteri predetti, è stato formalmente comunicato ad [redacted] con missiva del 7 marzo 2016 (cfr. doc.13 prodotto in fascicolo parte resistente); in maniera chiara e schematica, si fa riferimento al monte ore spettante alla organizzazione sindacale sulla base dell'accordo del 12 febbraio 2015, e del monte ore spettante per l'anno, calcolato in proporzione ai voti raggiunti alle elezioni per le RSU.

Peraltro, si ritiene particolarmente significativa la esplicita menzione, in tale comunicazione, della particolare situazione in cui versava la organizzazione sindacale: "in considerazione dell'attuale numero del personale in distacco presso la vostra organizzazione, vi segnaliamo di aver rilevato una criticità nel rapporto fra spettanza e fruizione del monte ore. Qualora la quantità di distacchi dovesse proseguire nella dimensione attuale, la vostra organizzazione esaurirà il proprio monte ore molto prima della naturale scadenza annuale" (cfr. doc.13 cit.).

Criticità ulteriormente ed esplicitamente rappresentata, in tutti i suoi elementi, anche nella successiva missiva del 13 giugno 2016, indicata dalla ricorrente quale primo atto aziendale con cui l'organizzazione sarebbe stata avvisata dell'avvenuto superamento del monte ore annuale.

In realtà, come evidenziato, così non è stato.

Deve, pertanto, ritenersi non fondata la difesa della parte ricorrente che a fondamento della propria domanda, ha dedotto la mancata informazione da parte datoriale della mutata situazione in materia di permessi sindacali, da cui sarebbe derivata una lesione del legittimo affidamento dei rappresentanti sindacali in una prosecuzione della prassi previgente, anche in materia di monte ore complessivo, per la fruizione dei permessi retribuiti.

Semmai la ricorrente si duole di un accordo sindacale aziendale, quale quello del febbraio 2015, che essa stessa ha sottoscritto e che ha specificamente riordinato la materia dei permessi retribuiti, ritenendo nel presente giudizio che sia antisindacale la condotta tenuta dalla controparte, la quale quei criteri concordati intendeva applicare.

La domanda pertanto deve essere rigettata perché infondata.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la regola della soccombenza con liquidazione come da dispositivo.

P.Q.M.

- rigetta il ricorso;



- condanna parte soccombente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €2.000,00 per compensi di avvocato, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

Roma, 14 settembre 2016

Il Giudice

Antonianna Colli

