

N. 32887/16 R.G.A.C.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA

in funzione di giudice del lavoro, in persona del dott. Alessandro COCO,
all'udienza del 5 ottobre 2017 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in primo grado iscritta al n. 32887 dell'anno 2016, vertente

TRA

, in persona dei segretari nazionale e di

- ricorrente opponente -

E

in persona del legale

rappresentante p. t. – Avv. M. Boffoli

- resistente opposto -

CONCLUSIONI: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente depositato e notificato in epigrafe indicata proponeva opposizione avverso il decreto emesso dal Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro in data 14/9/2016 col quale era stato respinto il ricorso da ella proposto ai sensi dell'art. 28 legge 300/70 per ottenere la cessazione del comportamento asseritamente antisindacale posto in essere dall'Azienda resistente mediante l'applicazione erronea della disciplina per la fruizione del monte ore per permessi sindacali retribuiti riconosciuti alle operanti in azienda, chiedendo l'integrale riforma del decreto con conseguente accoglimento del ricorso.

Si costituiva l'Azienda resistente chiedendo il rigetto del ricorso e conseguentemente la conferma del decreto impugnato.

Ritenuto superfluo l'espletamento di attività istruttoria orale, la causa veniva discussa e decisa con la presente contestuale sentenza previo deposito di note conclusionali.

MOTIVI DELLA DECISIONE



Il ricorso in opposizione merita di essere respinto per le ragioni di seguito esposte.

È opportuno ripercorrere l'esatto evolversi dei fatti oggetto di causa e dell'effettiva disciplina applicabile al caso di specie, con particolare riferimento al tema della pacifica applicabilità dell'accordo aziendale del 12.2.2015 alla materia delle prerogative sindacali all'interno della società resistente.

Costituisce fatto notorio la circostanza che l'Azienda resistente, società a totale partecipazione pubblica, versò da anni in una situazione di grave crisi economico-finanziaria che, da ultimo, ha portato alla decisione di richiedere l'apertura di procedura di concordato preventivo al fine di impedire il fallimento della società, garantendo nel contempo la continuità aziendale e dell'attività di trasporto pubblico locale alla stessa affidato dal Comune di Roma, salvaguardando altresì l'occupazione.

Ciò premesso, l'Azienda resistente, sino al maggio 2014, aderiva all'associazione datoriale ASSTRA che, nell'espletamento delle sue funzioni di rappresentante sindacale dell'azienda, rappresentava e tutelava gli interessi della società per la categoria di appartenenza.

L'Azienda resistente, con nota aziendale Prot. n. 0065752 del 19 maggio 2014, comunicava all'ASSTRA: *"l'immediata risoluzione della nostra adesione ad e la conseguente cessazione di ogni vincolo che deriverebbe da eventuali decisioni assunte dalla vostra associazione successivamente a questa comunicazione"* (all. 6 alla memoria).

A seguito di tale circostanza, l'Azienda, in data 19.1.2015, comunicava a tutte le OO.SS. riconosciute in azienda la disdetta, *"con efficacia dal 1° maggio 2015, di tutte le prassi, consuetudini ed accordi non scritti inerenti direttamente o indirettamente la materia della rappresentanza sindacale aziendale unitaria, rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, attività sindacali in ogni modo intese"*, nonché dei precedenti accordi aziendali in tal senso sottoscritti, ivi compresa la disciplina dei "Permessi/Monte ore OOSS" (all. 7 alla memoria).

Successivamente, con nota aziendale Prot. n. 0021451 del 17.2.2015, manifestava la volontà di aderire ad altra Associazione datoriale di categoria, AGENS (all. 8 alla memoria).

In data 12.2.2015, così come avvenuto con le altre associazioni sindacali riconosciute in azienda (all. 10 alla memoria, accordo con _____),



l'Azienda sottoscriveva con la uno specifico "Accordo per il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria e la regolamentazione delle prerogative sindacali in " (all. 4 alla memoria).

In tale accordo, nella parte relativa alle "prerogative sindacali (monte ore)", veniva espressamente pattuito che "Le prerogative ed 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 tra permessi continuativi e permessi giornalieri, che consenta di garantire adeguati livelli di agibilità sindacale secondo il criterio guida della rappresentatività effettiva".

E così, "In coerenza con gli indirizzi di razionalizzazione ed efficientamento previsti dal Piano Industriale, con gli accordi già sottoscritti e condivisi sul tema ed in un quadro di contributo fattivo di tutti i soggetti rientranti nel complesso sistema industriale di ", in tema di prerogative sindacali, al punto 1, le parti pattuivano che "i permessi sindacali sono riconosciuti sia per garantire l'espletamento del mandato dei dirigenti sindacali membri degli organi direttivi delle organizzazioni sindacali riconosciute sia per assicurare la partecipazione a svolgimento di attività connesse agli organismi direttivi della organizzazione sindacale strettamente correlate ad attività sindacali".

Le parti pattuivano così che il monte ore concesso per attività sindacali fosse onnicomprensivo di tutte le attività sindacali svolte dai rappresentanti, ivi compreso le attività svolte "nell'espletamento del mandato dei dirigenti sindacali membri degli organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali", riconoscendo in tal modo un unico monte ore sia per l'espletamento di attività a livello nazionale che a livello territoriale.

Ne discende che nell'accordo del 2015 non sia previsto che il monte ore avrebbe dovuto essere suddiviso a seconda del tipo di attività sindacale svolta (se a livello nazionale o territoriale), ma unicamente e complessivamente inteso.

Nel medesimo accordo le parti espressamente rideterminavano il "monte ore complessivamente assegnato alla organizzazione sindacale per la quale, alla data del presente, operano specifici accordi in materia di agibilità, modificando il precedente valore in 4.400 ore complessive", definendo così "il nuovo monte ore su base annua" riconosciuto all'organizzazione sindacale.



Le parti pattuivano così l'assegnazione di un monte ore unico per organizzazione sindacale", calcolato "come percentuale delle adesioni sul totale degli iscritti e del valore orario convenzionale di un dirigente sindacale, pari a 1600 ore anno". Tale monte ore complessivo, continuano le parti, "sarà distribuito, con valore pari al 65% per i permessi continuativi e 35% per i permessi giornalieri". Per le Organizzazioni Sindacali con un monte ore inferiore a 5.000 ore, come la [redacted], la percentuale di ripartizione suddetta scenderà al rapporto 50%-50%.

La nota finale dell'accordo del 12.2.2015 prevedeva poi che "Il presente accordo relativo al rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria e la regolamentazione delle prerogative sindacali, che costituisce un unicum inscindibile ed esigibile in ogni sua parte, decorre a far data dal 1 maggio 2015 e dovrà essere rinnovato entro 6 mesi dalla sua naturale scadenza fissata nel 30 aprile 2018. Il presente accordo, dalla data della sua decorrenza, abroga e sostituisce ogni precedente intesa sottoscritta tra le Parti sulla medesima materia".

In data 28.11.2015 veniva sottoscritto da [redacted] (associazioni datoriali) e le Segreterie Nazionali delle [redacted] l'ipotesi di accordo nazionale di rinnovo del [redacted] (all. 11 alla memoria).

Tale accordo, che tra le altre materie prevede anche la disciplina dei permessi sindacali nazionali, non è stato tuttavia sottoscritto dall'Associazione [redacted], associazione datoriale cui aderisce l'Azienda resistente.

La mancata sottoscrizione da parte di [redacted] del [redacted] determina, pertanto, l'inapplicabilità della disciplina collettiva sui permessi sindacali retribuiti in che, per effetto di ciò, non è legata, per la materia in parola, da alcun vincolo nei confronti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto nazionale, come [redacted], in vigore dell'accordo aziendale del 12.2.2015 che espressamente disciplina la suddetta materia.

Pertanto, alla fattispecie non è applicabile la disciplina collettiva di cui all'art. 8 del nuovo [redacted] e dell'art. 27 del vecchio [redacted] del 23 luglio 1976, bensì la disciplina prevista da specifico accordo aziendale, sottoscritto tra l'Azienda e la [redacted], in data 12 febbraio 2015.

Come opinato dal giudice di prime cure, infatti, con motivazione che qui si intende riportata e condivisa, è evidente come la fonte di riferimento applicata in Atac in tema di prerogative sindacali sia rappresentata dall'accordo del 12.2.2015



che disciplina in maniera specifica e direttamente tra le parti il tema del monte ore permessi non facendo alcuna distinzione tra attività nazionale e territoriale.

Inoltre, in tema di rapporti tra contratti collettivi aziendali e contratti collettivi nazionali, sia la giurisprudenza che la dottrina hanno riconosciuto un'efficacia derogativa dei primi rispetto ai secondi.

La dottrina ha giustificato tale efficacia derogativa dei contratti collettivi aziendali a scapito di quelli nazionali, in virtù del loro carattere tipico "aziendale" tale da poter soddisfare anche il più severo criterio della specialità, con il quale la stessa dottrina è giunta a consentire, in numerose materie nelle quali è essenziale la "vicinanza" alla situazione da regolare, la derogabilità persino *in pejus* del contratto nazionale da parte di quello aziendale. L'utilizzo del suddetto criterio comporta quindi la prevalenza della norma collettiva aziendale poiché la stessa si caratterizza per una maggiore corrispondenza ed adeguatezza dell'interesse collettivo allo specifico contesto produttivo e territoriale.

Si è espressa in tal senso anche la Suprema Corte di Cassazione la quale in una nota sentenza ha stabilito che *"nel caso di contrasto tra contratti collettivi di diverso livello, occorre avere riguardo non ai criteri di gerarchia e specialità ma accertare l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c....."* anche i contratti aziendali possono derogare *in pejus* ai contratti nazionali" (Cass. n. 19396/2014).

Infine, va evidenziato come l' ricorrente sia sempre stata a conoscenza del mutato sistema di prerogative sindacali e sia stata più volte invitata dalla società a rispettare il contenuto dell'accordo del 12.2.2015 dalla stessa sottoscritto.

Infatti, come sottolineato dal giudice di prime cure, i documenti prodotti in atti da 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 in ottemperanza al vincolo contrattuale assunto con l'accordo del 12 febbraio 2015. Invero si ritiene che 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 _____.

A riprova della piena consapevolezza della pacifica applicazione degli accordi aziendali del 12.2.2015 alla fattispecie dei permessi sindacali in _____, v'è la circostanza che in tutte le comunicazioni inoltrate da _____ alla società i permessi per i propri rappresentanti in azienda erano richiesti a norma dell'accordo aziendale sottoscritto dalle parti in tema di prerogative sindacali; e ciò anche successivamente al rinnovo del CCNL del 28.11.2015, così riconoscendo appunto la vigenza, anche da ultimo alla data del 25.7.2016 (all. 19 alla memoria), dell'accordo aziendale del 12.2.2015.

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.

Per tali ragioni non può definirsi antisindacale il comportamento dell'Azienda resistente; ne consegue che il ricorso in opposizione debba essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza.

DISPOSITIVO

rigetta il ricorso in opposizione e pone a carico di parte ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi euro 3.000, oltre rimborso forfettario nella misura del 15 %, IVA e CPA.

Roma, 5 ottobre 2017

IL GIUDICE

