



IL TRIBUNALE DI TERNI
SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice del Lavoro dott.ssa Sara Foderaro
sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 16.1.2018, ha pronunciato il seguente

DECRETO

ex art. 28, l. n. 300/70

nella causa iscritta al n. 511 Registro Generale dell'anno 2016

TRA

UILM – UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI – TERNI, in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti Gino Capotosti e Alessandro Borrelli, ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv. Capotosti in Terni, via Fratini n. 21,

RICORRENTE

E

THYSSEN KRUPP – ACCIAI SPECIALI TERNI s.p.a., in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti Antonella Negri, Arianna Maria Beatrice Colombo, Luca De Menech e Chiara Bassanelli, ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultima in Terni, Via Barbarasa 23,

RESISTENTE

PREMESSA IN FATTO

Con ricorso *ex art. 28, l. n. 300/70*, l'O.S. UILM Terni ha lamentato che, a seguito di un contrasto verificatosi in data 3.3.2016 tra il proprio delegato e la parte datoriale (in cui i rappresentanti dell'azienda avrebbero abbandonato il tavolo delle trattative), in violazione degli artt. 2, 3 e 39 Cost., nonché dell'art. 8 della contrattazione collettiva di riferimento, la società resistente avrebbe serbato una condotta discriminatoria ai danni dell'organizzazione sindacale ricorrente, provvedendo a convocare separatamente le diverse componenti delle R.S.U. ed a trattare separatamente le diverse questioni sindacali, omettendo di informare degli accordi raggiunti i delegati dell'organizzazione ricorrente, ed infine mancando di trasmettere alla ricorrente i verbali degli incontri avvenuti in sua assenza.



In particolare, la UILM lamenta che la parte datoriale: per la trattazione di tematiche attinenti al riconoscimento dei livelli di inquadramento, avrebbe convocato le ulteriori sigle sindacali componenti le R.S.U. in data 3.5.2015 (*rectius*, 2016), e la sola UILM in data 5.5.2016; per la trattazione di tematiche attinenti alle cc.dd. “professionalità L.A.C.”, avrebbe convocato le ulteriori sigle sindacali per il 18.5.2016 ore 9,30, e la sola UILM lo stesso giorno alle ore 14,30, raggiungendo durante il primo incontro un accordo; avrebbe poi omesso di trasmettere alla UILM copia del predetto accordo L.A.C. del 18.5.2016, a dispetto di una espressa richiesta avanzata in tal senso dall’O.S. in data 20.5.2016 e nonostante la sottoscrizione in pari data – da parte dell’azienda e di tutte le sigle sindacali, ivi compresa la UILM – di un ulteriore accordo in cui la società si impegnava ad un esame congiunto con le RSU sui temi delle professionalità e dell’organizzazione del lavoro.

Ha chiesto, pertanto, nel proprio ricorso introduttivo, ordinarsi alla società la cessazione della condotta antisindacale, con rimozione degli effetti mediante affissione del provvedimento giudiziale nei locali aziendali e pubblicazione sui principali quotidiani locali, con obbligo della parte datoriale di convocare unitariamente le R.S.U. ed informarle in modo paritario.

La società resistente, eccependo il difetto di legittimazione attiva della O.S. ricorrente nell’azionare diritti spettanti alle R.S.U., deduce nel merito che nessuna condotta antisindacale sarebbe imputabile ad AST giacché sarebbero state invece le RSU medesime a volere la separazione dei tavoli in ragione di uno scontro interno tra sigle sindacali, cui la società sarebbe del tutto estranea.

Precisa a tal fine che, durante l’incontro del 3.3.2016, sarebbe stato il delegato UILM (peraltro, unitamente ad altri rappresentanti sindacali non autorizzati a partecipare all’incontro) ad abbandonare le trattative, rifiutando così di fatto di sottoscrivere l’accordo sulla CIGO raggiunto invece tra l’azienda e le altre sigle sindacali; che, in seguito, sarebbero state le suddette ulteriori sigle sindacali, da un lato, e la UILM, dall’altro, a richiedere convocazioni e trattative disgiunte (quali le richieste di convocazione del 16.4.2016, 27.4.2016 e 17.5.2016); che essa azienda, pur non essendo tenuta ad una doppia defatigante convocazione, avrebbe cercato di evitare disparità, acconsentendo alla convocazione separata, ed anzi attivandosi per convocare la RSU UILM, anche in difetto di apposita richiesta, nello stesso giorno in cui venivano convocate le altre RSU; che, all’esito delle trattative, la UILM e le altre sigle sindacali avevano diffuso comunicati e convocato assemblee separatamente; che tali tensioni e divisioni hanno avuto tuttavia ad oggetto soltanto gli incontri e le trattative relativi all’organizzazione del lavoro, e non si sono verificate invece con riguardo ad altre questioni (quali mensa, ferie, straordinario, ecc.).

Ha chiesto pertanto il rigetto dell’avverso ricorso.



Nel corso del giudizio, escussi alcuni testi, parte resistente ha poi prodotto documentazione dalla quale si evincerebbe che tra l'ottobre ed il novembre 2016 sono riprese le trattative congiunte da parte di tutte le sigle sindacali in seno alle R.S.U. anche sulle tematiche attinenti all'organizzazione del lavoro, e ha chiesto pertanto dichiararsi cessata la materia del contendere, richiesta cui parte ricorrente si è opposta.

Dopo l'assegnazione di ulteriore termine per note, la causa è stata riservata per la decisione all'udienza del 16.1.2018.

MOTIVI IN DIRITTO

1. In via preliminare, deve darsi atto che l'O.S. ricorrente agisce in questa sede a tutela delle prerogative sindacali proprie non delle R.S.U., bensì del proprio delegato in seno alle R.S.U., lamentando infatti che – mediante condotte discriminatorie perpetrate dalla parte datoriale – sia stato lesa e sminuito il potere di contrattazione del solo proprio delegato R.S.U..

Non pare pertanto fondata l'eccezione di difetto di legittimazione attiva sollevata da parte resistente, atteso che in definitiva l'O.S. ricorrente agisce in giudizio per tutelare un proprio interesse che, nella specie, risulta contrapposto sia agli interessi della parte datoriale sia agli interessi delle altre sigle sindacali che compongono la stessa RSU.

2. Quanto all'eccezione di cessata materia del contendere, ritiene anzitutto l'odierno Giudicante che i documenti allegati al n. 35 di parte resistente (prodotti all'udienza del 6.12.2016 ed aventi ad oggetto alcuni verbali di accordo sottoscritti ad ottobre e novembre 2016) siano ammissibili, stante la natura sommaria del procedimento *ex art. 28, l. n. 300/70*, la cui istruttoria si caratterizza per essere priva di preclusioni e rimessa al prudente apprezzamento del Giudice.

Ciò posto, con il conforto della giurisprudenza più autorevole, deve ritenersi che sotto il profilo più strettamente procedurale, la cessazione della materia del contendere – istituto non espressamente contemplato dal rito civile attualmente in vigore – possa tuttavia trovare ingresso anche nel processo civile, essendo niente altro che una mera proiezione dell'interesse delle parti a ricorrere e resistere (v. art. 100 c.p.c.) o, meglio, del contestuale sopravvenuto difetto di entrambi tali contrapposti interessi, per essere venuto meno l'oggetto del contendere. Ha infatti chiarito la Corte di Cassazione che “la cessazione della materia del contendere, quale evento preclusivo della pronuncia giudiziale, può configurarsi solo quando, nel corso del processo, sopravvenga una situazione che elimini completamente ed in tutti i suoi aspetti la posizione di contrasto tra le parti, facendo in tal modo venir meno del tutto la necessità di una decisione sulla domanda quale originariamente proposta in giudizio ed escludendo così sotto ogni profilo l'interesse delle parti ad ottenere l'accertamento,



positivo o negativo, del diritto, o di alcuno dei diritti inizialmente dedotti in causa” (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 12844/03).

E’ poi pacifico in giurisprudenza che la cessazione della materia del contendere possa essere dichiarata anche d’ufficio dal Giudice, al quale è rimessa la valutazione in ordine al perdurante interesse delle parti ad agire e resistere in giudizio, ovverosia ad una condizione dell’azione il cui venir meno determina l’improcedibilità del giudizio (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 19568/17, Cass. n. 10728/17).

Per venire dunque al caso di specie, esaminati i documenti prodotti da parte resistente sub. allegato 35, deve ritenersi che sia oggettivamente venuta meno la condotta – imputata dall’O.S. ricorrente alla parte datoriale – di convocazione separata delle diverse sigle sindacali in vista delle trattative inerenti l’organizzazione del lavoro e la qualificazione del personale.

Invero, risulta dai verbali di accordo del 10, 19 e 25 ottobre, nonché del 8 e 21 novembre 2016, e dalle relative mail di convocazione, che la RSU UILM sia stata ritualmente convocata insieme alle altre RSU ed abbia regolarmente partecipato alle trattative, pur non sottoscrivendo i relativi accordi.

Tale oggettiva circostanza non può che riverberarsi – in ragione di quanto sinora osservato – sull’interesse di parte ricorrente ad ottenere sul punto una pronuncia inibitoria, la quale – a fronte di una già intervenuta cessazione della condotta presunta antisindacale – sarebbe *inutiliter data*.

Deve pertanto dichiararsi cessata la materia del contendere con riguardo alla domanda di inibitoria delle convocazioni separate e della conseguente omissione di informazioni.

Ciò che non elide, ovviamente, l’eventuale antisindacalità di condotte precedenti, antisindacalità che va pertanto esaminata nel merito.

3. Ebbene, alla luce della documentazione acquisita e delle prove orali assunte in giudizio, ritiene il Giudicante che effettivamente la presunta condotta discriminatoria posta in essere dalla parte datoriale altro non sia che la conseguenza di una conflittualità sviluppatasi internamente alle R.S.U., ed in particolare tra le diverse sigle sindacali che di tale rappresentanza fanno parte presso la società resistente (UILM, da un lato, e FIM, FIOM, FISMIC e UGL, dall’altro).

Nella specie, come confermato dall’informatore Emilio Trotti (coordinatore responsabile della FIM CISL), all’incontro del 3.3.2016 si creò un clima di tensione non solo tra rappresentanti aziendali e UILM, ma anche tra quest’ultima e le altre organizzazioni sindacali facenti parte delle RSU. Fu a seguito di tali tensioni che le ulteriori sigle sindacali iniziarono a chiedere la convocazione separata dei tavoli relativi alle trattative in materia di organizzazione del lavoro, richiesta cui l’azienda diede seguito, preoccupandosi tuttavia di convocare, sui medesimi temi e pressoché nelle stesse date, anche la UILM (tale ultima circostanza è stata riconosciuta finanche dall’informatore Fabrizio Blasi, delegato RSU UILM).



L'assenza di un comportamento antisindacale risulta dunque oggettivamente sia dalle richieste di convocazione separate avanzate dalle diverse sigle sindacali (FIM, FIOM, FISMIC, UGL, da un lato, e UILM, dall'altro, per cui v. documenti allegati sub 5 e 6 alla memoria difensiva di parte resistente), sia dalla circostanza che su altre materie – diverse dall'organizzazione del lavoro e dalla riqualificazione del personale, come ferie, straordinario, permessi, mensa ecc. – le trattative siano sempre state congiunte (v. documentazione allegata sub 21 e 22 alla memoria difensiva di parte resistente).

A fronte di tali oggettive circostanze, non pare che la giurisprudenza invocata da parte ricorrente si attagli al caso di specie.

E' vero infatti che la Corte di Cassazione ha chiarito come “malgrado non sussista nel campo delle relazioni industriali un principio di parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali, viene, tuttavia, a configurare una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di taluni sindacati, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni di legge, allorquando detto rifiuto si traduca - sia per le modalità in cui si esprime, sia per comportamento globalmente tenuto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni - in condotte oggettivamente discriminatorie, atte ad incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi” (cfr. Cass. n. 212/08).

Risulta tuttavia evidente la differenza tra la fattispecie vagliata dalla Cassazione e quella oggi in esame: nella prima, è il datore di lavoro ad opporre un “rifiuto” a forme di consultazione o trattativa congiunta; nella seconda, è al contrario la parte datoriale a concedere trattative disgiunte su espressa richiesta delle diverse sigle sindacali.

Neppure appare conferente l'ulteriore giurisprudenza invocata da parte ricorrente secondo la quale, rispetto al conflitto fra le diverse organizzazioni rappresentative, “il datore di lavoro ... è tenuto a conservare un atteggiamento di neutralità (non limitato al mero rispetto dell'art. 17 statuto lavoratori), salvi solo gli eventuali interventi necessari per proteggere l'incolumità delle persone o l'integrità dell'azienda, sicché, sebbene possa anche, in singole occasioni, schierarsi a favore di una organizzazione sindacale e contro un'altra, resta a lui precluso il ricorso ai poteri disciplinari e gerarchico-direttivi, che sono attribuiti ai soli fini del governo delle esigenze produttive dell'azienda” (cfr. Cass. n. 2375/2015, in una fattispecie in cui il datore di lavoro aveva comminato licenziamenti disciplinari ai lavoratori che avevano partecipato ad una manifestazione sindacale poi sfociata in atti violenti). Nel caso oggi portato all'attenzione del Giudicante, infatti, non si ravvisa alcun esercizio di poteri disciplinari o gerarchico-direttivi da parte del datore di lavoro, e neppure



un favoritismo della società nei confronti delle sigle sindacali diverse dalla ricorrente: al contrario, come già evidenziato, si registra invece una disponibilità a consentire le trattative separate espressamente richieste dalle diverse sigle sindacali.

Infine, neppure appare rilevante nella fattispecie in esame, il richiamo all'art. 8 del CCNL applicabile (che disciplina materie diverse dall'organizzazione del lavoro), né alla nota con cui AST in data 21.7.2016 ha sollecitato le varie componenti RSU a comunicare ufficialmente la propria disponibilità o indisponibilità alle convocazioni, nel rispetto di tutti i partecipanti e nella normale collaborazione tra le parti. Nel caso in esame, infatti, le diverse sigle sindacali interessate, lungi dal non comunicare la propria disponibilità o indisponibilità, hanno invece chiaramente manifestato la propria volontà di addivenire a trattative separate, volontà cui – si ripete – la parte datoriale si è adeguata.

In conclusione, anche tenuto conto della natura teleologica della definizione di condotta antisindacale come invocata da parte ricorrente (cfr. Cass. n. 13726/14, Cass. n. 9250/2007), ritiene il Giudicante di escludere la ricorrenza nel caso di specie di una tale condotta, non apparendo le trattative disgiunte accordate dalla parte datoriale su richiesta delle RSU, oggettivamente lesive di alcuna prerogativa sindacale.

4. Quanto poi all'ulteriore doglianza relativa alla sottoscrizione in data 18.5.2016 dell'accordo in merito alle professionalità LAC da parte dell'azienda e delle sole altre sigle sindacali, deve rilevarsi invece che effettivamente il verbale redatto in pari data contiene in sostanza i termini di un accordo raggiunto tra le parti (sulle posizioni organizzative da mantenere in azienda, e sui tempi e le modalità delle progressioni da un livello ad un altro). E non può trascurarsi che il predetto accordo, sebbene mancasse del relativo *nomen juris*, come tale pur tuttavia è stato portato a conoscenza dei lavoratori dalle RSU firmatarie (v. comunicato del 18.5.2016), e tenuto in considerazione nelle trattative successive (v. deposizione del teste De Blasi sul capitolo articolato a pag. 7 delle memorie di parte ricorrente del 5.9.2016).

Tanto premesso, è poi risultato in fatto che l'accordo medesimo non sia stato comunicato alla UILM durante la riunione immediatamente successiva tenutasi in pari data sui medesimi temi, né le sia stato trasmesso nel suo testo integrale neppure a seguito di richiesta scritta all'uopo avanzata dalla sigla sindacale in data 20.5.2016 (parte resistente, onerata della relativa prova, non ha infatti dimostrato l'avvenuta comunicazione e/o trasmissione del testo).

Deve pertanto ritenersi che effettivamente la UILM abbia appreso del contenuto dell'accordo in modo ufficioso attraverso il comunicato diffuso dalle ulteriori sigle sindacali in data 18.5.2016, e ne abbia conosciuto il testo presumibilmente in epoca successiva, sebbene non



posteriore alla data del 14.6.2016 (a questa data risale infatti un comunicato UILM nel quale si fa espresso riferimento ai termini dell'accordo).

Appare pertanto fondata la doglianza attorea circa la mancata comunicazione e trasmissione dell'accordo del 18.5.2016 alla RSU UILM.

Parimenti, è pacifico (perché non contestato da parte resistente) che la società non abbia dato alla UILM, nella riunione del 18.5.2016 pomeriggio, alcuna comunicazione della diminuzione dei volumi produttivi del titanio e della conseguente nuova organizzazione aziendale dei relativi turni di lavoro, pur avendo portato invece la questione a conoscenza delle altre RSU nella riunione del 18.5.2016 mattina (v. l'ulteriore comunicato del 18.5.2016 delle altre RSU).

Tanto accertato, deve a tal punto riconoscersi che tale mancanza di informazione e comunicazione non può non aver condizionato le trattative poi instaurate tra la UILM e l'azienda nella riunione pomeridiana del 18.5.2016 la quale, ove l'accordo e le ulteriori informazioni fossero stati portati a conoscenza della RSU, avrebbe avuto con ogni probabilità un oggetto almeno parzialmente diverso, comprensivo anche dell'adesione o meno della UILM all'accordo medesimo, e della organizzazione dei nuovi turni di lavoro relativi alla produzione del titanio.

Risulta dunque evidente che la mancata tempestiva comunicazione abbia inciso negativamente sull'attività di contrattazione del delegato UILM ed, in definitiva, sulle sue prerogative sindacali, anche a prescindere dalla circostanza che l'accordo del 18.5.2016 sarebbe stato comunque concluso – a maggioranza – dalle altre sigle sindacali.

In tali limiti, pertanto, la condotta serbata dall'azienda in occasione delle trattative del 18.5.2016, può qualificarsi come antisindacale.

6. Di tale condotta, ormai cessata, devono dunque essere rimossi gli effetti lesivi, mediante affissione del presente provvedimento nei locali aziendali e pubblicazione su un quotidiano a diffusione locale, tenuto conto della pubblicità data a suo tempo dalla stampa locale alle questioni oggetto di causa.

7. Considerato l'accoglimento solo parziale del ricorso, appare opportuna la compensazione delle spese di lite in ragione della metà mentre, per il residuo, la parte resistente va condannata alla refusione in favore della controparte.

La liquidazione va effettuata ai sensi del d.m. 55/14, tenuto conto del valore indeterminato della causa e dell'attività istruttoria espletata.

P.Q.M.

1. dichiara cessata la materia del contendere in ordine alla inibitoria delle presunte condotte antisindacali;



2. accoglie il ricorso nei limiti di cui in motivazione e, per l'effetto, dichiara antisindacale il comportamento della parte datoriale consistito nella mancata immediata comunicazione alla RSU UILM dell'accordo raggiunto in data 18.5.2016 con le altre sigle sindacali e della nuova organizzazione dei turni di lavoro per la produzione del titanio, con lesione delle prerogative sindacali attinenti alla contrattazione in materia;
3. ordina l'affissione del presente provvedimento nei locali aziendali per gg. 15 nonché la pubblicazione *una tantum* per estratto sul quotidiano "Il Corriere dell'Umbria" a spese della TK-AST;
4. compensa le spese di lite tra le parti in ragione della metà e, per il residuo, condanna TK-AST alla refusione in favore della UILM Terni di € 1.500,00 per compensi, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Terni, lì 13.2.2018

IL GIUDICE
Dott.ssa Sara Foderaro

