



Tribunale di Firenze
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

SI COMUNICA A:

Avv. STRAMACCIA ANDREA
VIA GUIDO MONACO N. 25
50144 FIRFN7F FI
Fax: 055 333 640

Sez/Coll LA - San Martino

Comunicazione di cancelleria

Tipo proced Lavoro

Numero di ruolo generale: 3514/2010

Giudice: NUVOLI VINCENZO

Data prossima udienza: Ore:

Parti nel procedimento

Attore principale	FILGAMS CGIL Avv. STRAMACCIA ANDREA
Convenuto principale	PANORAMA S.P.A. Avv. OLIVETTI MAURIZIO
Intervenuto	UILTUCS-UIL Avv. CHIAFFI LUCIA MARIA

Oggetto: Scioglimento di riserva

Testo comunicazione

Vedi allegato

Firenze 23/11/2010



TRIBUNALE DI FIRENZE
sezione lavoro

n. 3514/2010 RG

Il Giudice del Lavoro,

sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 21.10.10 in ordine al ricorso ex art. 28 L. 300/70 proposto da FILCAMS CGIL nei confronti della Panorama S.p.A., con l'intervento della UILTUCS UIL (4.10.10), osserva quanto segue.


Nella fattispecie *sub iudice*, viene in rilievo un contratto integrativo aziendale (d'ora in poi CIA), sottoscritto dalle parti il 17.05.04, che prevede, sotto il profilo della sua efficacia temporale, che *"In caso di disdetta il presente accordo integrativo resterà in vigore sino a che non sia sostituito da successivo accordo"* (doc.2 ric.).

Appare evidente che le parti con tale disposto abbiano voluto introdurre, in forza del principio di autonomia negoziale ex art. 1322 c.c., una clausola di ultrattività ovvero la previsione della protrazione dell'efficacia del contratto oltre la sua naturale scadenza in caso di recesso e fino al raggiungimento di un successivo accordo.

Costituisce circostanza di fatto incontestata e documentalmente provata l'avvenuta disdetta del CIA, da parte di Panorama S.p.A., operata con lettera raccomandata ricevuta dalle OOSS il 15.09.08 (doc. 6 conv.).

Altrettanto incontestata è la successiva manifestazione di volontà di disapplicare il CIA espressa dall'azienda con lettera del 19.01.10 (doc 3 ric.) ove, con formula inequivocabile, si legge *"riteniamo non più ultrattivo il CIA"*. L'azienda, con la medesima missiva, ha, altresì, contestato alle OOSS la scorrettezza del loro operato nella conduzione delle trattative sindacali attesa la mancata sottoposizione di una piattaforma di accordo malgrado il notevole lasso di tempo trascorso dall'intervenuto recesso.

1



E', altresì, documentalmente provato che con lettera raccomandata del 2.04.10 Panorama S.p.A. ha comunicato alle OOSS che, relativamente ai permessi sindacali retribuiti, avrebbe ritenuto applicabile la disciplina prevista dal CCNL del settore terziario del 18.07.2008 e non più quella del CIA e che, con successiva comunicazione del 8.07.10, ha comunicato alle RSA dell'Ipermercato di Campi Bisenzio e alle OOSS nazionali l'indisponibilità dell'azienda alla concessione di ulteriori permessi sindacali, stante il superamento (di 111,75 ore) del "monte" annuo previsto dal CCNL Commercio, e la disponibilità al conguaglio dell'eccedenza con le spettanze degli anni futuri (doc 7 ric.).

Ciò premesso in punto di fatto, occorre verificare se il recesso operato dall'azienda convenuta e la unilaterale disapplicazione del CIA possa integrare una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

La norma citata si caratterizza, come noto, per essere una fattispecie di illecito strutturalmente aperta, in quanto il legislatore ha optato per una tipizzazione del bene interesse tutelato, ovverosia *"l'esercizio della libertà e della attività sindacale"*, rinunciando ad una descrizione puntuale della condotta datoriale illecita.

Il comportamento antisindacale è, dunque, individuato in chiave teleologica ossia in relazione alla sua idoneità a ledere i beni-interessi protetti dalla norma.

In tale ottica, per integrare gli estremi della condotta vietata ai sensi dell'art. 28 Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970), in linea con l'orientamento giurisprudenziale di legittimità e di merito prevalente che si ritiene di condividere, è necessario e sufficiente l'accertamento dell'idoneità, sia pure potenziale, del comportamento del datore di lavoro a ledere oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatori le organizzazioni sindacali, non rilevando la sussistenza di uno specifico elemento psicologico e, segnatamente, di un intento lesivo o ritorsivo (*ex multis* Cass. Civ., sez. lav., n. 7706 del 22.04.04 App. Milano, 21 febbraio 2003, 428;).



Calando il discorso nel caso concreto e passando ad analizzare il comportamento datoriale oggetto della domanda, occorre considerare quanto segue.

Premessa la pacifica inapplicabilità dell'art. 2074 c.c. ai contratti collettivi di diritto comune, non può dubitarsi della validità della clausola di ultrattività apposta dalle parti al contratto integrativo aziendale.

In forza del principio dell'autonomia negoziale, sopra richiamato, le parti, infatti, possono manipolare lo schema negoziale tipico, attraverso l'introduzione di clausole o patti, allo scopo di adeguarlo alle loro concrete esigenze.

In punto di diritto, poiché il contratto ha forza di legge tra le parti (art. 1372 c.c.), deve affermarsi la piena operatività del vincolo negoziale cristallizzato nella clausola di ultrattività, non essendo stato dedotto alcun motivo di nullità né di annullabilità.

Devono, peraltro, disattendersi le argomentazioni prospettate dalla convenuta al fine di sostenere la legittimità della propria condotta disapplicativa, fondate sul principio generale del divieto di vincoli perpetui e sul correlato principio di libera recedibilità nei contratti a tempo indeterminato.

Se, infatti, non può revocarsi in dubbio l'operatività di tale principio di ordine pubblico, non può condividersi l'assunto difensivo in base al quale allorché il CIA sia giunto a scadenza, in assenza di una previsione di efficacia temporale, deve ritenersi trasformato a tempo indeterminato e, dunque, nell'ottica del principio sopra richiamato, deve essere garantito a ciascuna parte il diritto di recesso.

Nel caso di specie, invero, la previsione di un nuovo termine di durata è individuato dalle parti *per relationem*, in quanto coincide con la stipulazione di un nuovo contratto di tal che le parti sono vincolate ad osservare ed applicare il CIA fino al verificarsi di tale evento.



Non vi è dubbio, dunque, che l'intenzione delle parti, così come oggettivata nella clausola di ultrattività, fosse nel senso di vincolarsi alla sua applicazione oltre la scadenza del CIA fino al raggiungimento di un nuovo accordo.

E' chiaro, infatti, che solo ove una delle parti ponesse in essere, nel corso delle trattative, un comportamento dilatorio od ostruzionistico, essa si renderebbe inadempiente all'obbligo predetto, costituendo tale comportamento una causa di risoluzione del contratto. Diversamente, la sola circostanza del mancato raggiungimento di un nuovo accordo non imputabile a scorrettezze comportamentali di una delle parti ma alla fisiologica difficoltà di composizione degli interessi della parti sindacali contrapposte, non vale, certamente, a disattendere un obbligo precedentemente assunto.

Ebbene, dalla espletata istruttoria, documentale e testimoniale, è emerso che l'azienda nonostante il recesso dal CIA avvenuto il 15.09.08 ha, di fatto, continuato ad osservare ed applicare la relativa disciplina ai propri dipendenti almeno fino al 8.07.10.

In quella data, però, la convenuta ha dichiarato, con effetto immediato, la propria indisponibilità alla concessione di ulteriori permessi sindacali *"nel corso del corrente anno"* preannunciando che avrebbe operato il conguaglio di quelli in eccedenza rispetto al monte annuo individuato dal CCNL nel corso degli anni successivi.

L'azienda convenuta, ha, in particolare, disapplicato la previsione relativa ai permessi sindacali (4 ore al mese per ciascun dipendente) contenuta nel CIA in favore di quella più restrittiva stabilita dal CCNL (1 ora e mezzo).

Ad avviso del giudicante la disapplicazione del CIA, operata con effetto immediato dall'azienda integra un'ipotesi di condotta antisindacale avendo determinato, oggettivamente, un blocco assoluto dei permessi impedendo, di fatto, l'esercizio dell'attività sindacale.



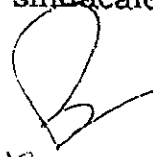
La conclusione del giudicante si fonda sull'assenza di un inadempimento imputabile alle OOSS nel mancato positivo raggiungimento di un accordo, che solo avrebbe legittimato la risoluzione della clausola de qua.

La scorrettezza comportamentale delle OOSS dedotta dall'azienda convenuta, perché responsabili, a suo dire, di aver assunto nel corso delle trattative per il rinnovo del CIA un atteggiamento dilatorio ingiustificato, tradottosi in un ritardo imputabile alle stesse OOSS nella stipulazione di una nuova piattaforma rivendicativa, non è ravvisabile nella fattispecie *sub iudice*.

Dall'espletata istruttoria testimoniale, infatti, non è provato un inadempimento delle OOSS nella gestione delle trattative, atteso che i tempi delle stesse, già notoriamente lunghi, in quanto per la modifica anche di un solo articolo del contratto occorre sempre sentire i lavoratori, si erano ulteriormente prolungate a causa dell'innesto della parallela vicenda della PAM.

In particolare, l'informatore Elisa Luppino, funzionario sindacale Filcams, ha riferito che *"fin dai primi mesi del 2009 o forse prima dell'estate 2009 abbiamo avuto incontri con Panorama... successivamente si è innestata la vicenda relativa alla vertenza della società PAM, e poiché gli interlocutori sindacali anche per la parte datoriale erano le stesse persone..."* stabilirono di dare preferenza alla trattazione delle *"procedure di mobilità della PAM"* attesa l'urgenza.

A ciò si aggiunga che, come dedotto dalla stessa società convenuta nella propria memoria difensiva, nel corso dell'anno 2009 sono avvenuti almeno due incontri tesi alla definizione di un'ipotesi di accordo, rispettivamente il 13.05.09 e il 25.06.09, cui ha fatto seguito la sottoposizione da parte delle OOSS a Panorama S.p.A. di una, sia pur embrionale, ipotesi di piattaforma allegata alla lettera 18.02.10 in cui le stesse OOSS chiedevano un incontro all'azienda, che si teneva il 23.03.10. A tale incontro seguiva poi la definizione di una piattaforma sindacale sottoposta all'attenzione della



convenuta in data 31.03.10. Infine, Panorama S.p.A. comunicava con lettera del 2.04.10 alle R.S.A e alle OOSS nazionali che *“eventuali future richieste di permessi sindacali retribuiti relative all'oggetto nel corso del corrente anno non potranno essere accolte, mentre relativamente alle ore effettuate in più (111,75) diamo la disponibilità a conguagliare l'esubero con le spettanze degli anni futuri”*.

Alla luce di tale ricostruzione cronologica dei fatti, così come dedotta dalla stessa convenuta nel proprio atto difensivo, appare del tutto attendibile e compatibile con le dichiarazioni rese dall'informatore Luppino, che dall'estate 2009 le trattative non si siano affatto interrotte per inerzia della parte sindacale, la quale è stata impegnata a risolvere, con la stessa parte datoriale, la parallela e delicata vicenda PAM.

Una valutazione critica e sistematica di tutti gli elementi offerti al giudicante induce a ritenere che, in difetto di allegazione e di prova di circostanze di fatto indicative di una violazione dei principi di buona fede e correttezza nella fase delle trattative da parte delle OOSS idonee ad integrare un inadempimento contrattuale, non sia provata una causa di risoluzione della clausola di ultrattività.

Non si può dubitare che - dal punto di vista oggettivo - la preclusione imposta alle rappresentanze sindacali abbia limitato, se non impedito, l'esercizio dell'attività sindacale delle organizzazioni sindacali.

E' evidente, altresì, l'attualità della condotta antisindacale dal punto di vista del perdurare dei suoi effetti poiché l'illegittima disapplicazione del CIA preclude tuttora la possibilità per le rappresentanze aziendali di esercitare i propri diritti all'interno dell'azienda e di partecipare alle trattative per il rinnovo dello stesso.

Sussistono, pertanto, tutti i presupposti per ordinare alla società convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti ai sensi dell'art. 28 L. 300/70 e, in tale ottica, va ordinato alla Panorama S.p.A. di applicare la disciplina contrattuale del CIA e, per l'effetto, di concedere ai rappresentati sindacali



dell'Ipermercato di Campi Bisenzio i permessi sindacali retribuiti nella misura indicata dal CIA per l'anno 2010.

Le spese di lite della presente fase sommaria seguono la soccombenza.

PQM

- dichiara la antisindacalità della condotta tenuta dalla Panorama S.p.A. per aver illegittimamente disapplicato la clausola relativa ai permessi sindacali retribuiti contenuta nel CIA stipulato tra le parti il 17.05.04 e ordina alla medesima società di concedere ai rappresentanti sindacali dell'Ipermercato di Campi Bisenzio i permessi sindacali retribuiti nella misura indicata dal CIA per l'anno 2010;
- condanna la Panorama S.p.A. al pagamento delle spese di lite sostenute dai ricorrenti, liquidate per ciascuna parte in € 600,00 per diritti ed € 800,00 per onorari, oltre accessori come per legge.

Si comunichi.

Firenze, 22 novembre 2010.

Il Giudice del Lavoro
dr. Vincenzo Nuvoli



§ Provvedimento redatto in collaborazione con il MOT dr.ssa Monia Adami.

Il Giudice del Lavoro
dr. Vincenzo Nuvoli



DEPOSITATO IN CANCELLERIA
FIRENZE II
23 NOV. 2010
IL CANCELLIERE
Anna Diana