

**PRETURA CIRCONDARIALE DI CASERTA
MAGISTRATURA DEL LAVORO**

IL PRETORE

Dott. Fabrizio Amendola

quale giudice del lavoro (artt. 409 e ss. cpc) nel
procedimento per la repressione di condotta antisindacale

TRA

SLC-CGIL, in persona del Segretario Provinciale R.Marino,
FISTel-CISL, in persona del Segretario Provinciale G.Perinella,
UILTE-UIL, in persona del Segretario Provinciale A.Bruno,
rappresentati e difesi dagli avv.ti L.Giacomardo e E.Russo,

CONTRO

TELECOM Italia S.p.A., in persona del suo procuratore dott. S. Pettineo,
rappresentato e difeso dagli avv.ti A.Miiletto e L.D'Andria.

Visti gli atti del procedimento ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori n. 685/98 R. G.;
sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 1° giugno 1998;
esaminati gli atti e le note illustrative;

CONSIDERATO IN FATTO

Con ricorso depositato in data 27.2.98, i segretari provinciali delle Organizzazioni Sindacali indicate in epigrafe denunciavano il comportamento antisindacale tenuto dalla Telecom Italia S.p.A. per aver vietato o comunque impedito ai lavoratori della filiale di Caserta di partecipare liberamente alle assemblee indette nei luoghi di lavoro dalle ricorrenti ai sensi degli artt. 20 L. 300/70 e 43 CCNL di settore.

Esponavano che, in data 30.1.98, le Organizzazioni istanti avevano comunicato all'Azienda il calendario delle assemblee fissate, nell'ambito della filiale di Caserta, per i giorni 4,5,6,9 e 10 febbraio c.a. con indicazione dell'orario e del luogo nonché delle qualifiche dei lavoratori interessati; che la direzione della filiale di Caserta aveva impedito la libera partecipazione dei dipendenti alle assemblee a partire da quella indetta per il 4 febbraio; che, infatti, prima delle riunioni venivano contattati singolarmente i lavoratori, con scelta da parte dei funzionari della Telecom di quelli ai quali era concesso di partecipare all'assemblea e quelli che, viceversa, dovevano trattenersi sul luogo di lavoro; che i responsabili della filiale si spingevano al punto di far partecipare all'assemblea del pomeriggio del 4 febbraio i lavoratori convocati per quella indetta la mattina; che, a fronte di tale atteggiamento, le OO.SS. ricorrenti si erano viste costrette a

sospendere le già programmate assemblee, anche in considerazione del forte disorientamento cagionato ai dipendenti; che tanto rappresentava una palese violazione dei diritti dei sindacati e dei loro iscritti.

In ragione di ciò si adiva il Pretore del Lavoro di Caserta affinché, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni, reprimesse la condotta antisindacale innanzi denunciata e, per l'effetto, ordinasse alla Telecom Italia S.p.A. di rimuovere gli effetti di tale comportamento.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, si costituiva la convenuta chiedendo il rigetto del ricorso.

Preliminarmente eccepiva l'inammissibilità dell'azione ex art. 28 per difetto di attualità del comportamento denunciato.

Nel merito deduceva che le OO.SS. si erano sempre consapevolmente fatte carico, nell'indire le assemblee, di operare per i servizi ad immediato contatto con l'utenza il cd. "sbrinamento", disponendo che il 50% del personale di detti settori critici partecipasse in un certo orario ed il residuo 50% in un differente orario; che persino in occasione di assemblee di enorme rilevanza, quali quelle relative al rinnovo del contratto, che avrebbero potuto suggerire la compresenza di tutto il personale, i sindacati si erano sempre attenuti a tale consolidata prassi, indispensabile per garantire la continuità del servizio; che le OO.SS. avevano indetto per il giorno 4 febbraio alle ore 11:00 l'assemblea di tutti i lavoratori addetti al VTCC (Vendita Telefonica e Customer Care) omettendo di predisporre lo "sbrinamento" senza alcun plausibile motivo se non quello meramente emulativo di incidere negativamente sulla organizzazione aziendale; che, a fronte di tale unilaterale ed immotivata modificazione di una consolidata prassi, il responsabile della filiale si era visto costretto ad invitare i dipendenti ad effettuare essi stessi, su base volontaria, lo "sbrinamento", onde garantire la continuità del servizio; che i lavoratori avevano aderito all'invito e che era stato negato ad alcuni addetti VTCC che lo richiedevano di partecipare all'assemblea fissata per il pomeriggio, in quanto non specificamente convocata per il settore Vendita Telefonica e Customer Care.

La società concludeva affermando l'illegittimità dell'assemblea del 4 febbraio per gli addetti al VTCC, perché convocata senza adottare il criterio dello "sbrinamento", e sostenendo l'inesistenza di una condotta antisindacale, atteso che il personale si era volontariamente uniformato alla prassi consueta.

Il Pretore, sentite personalmente le parti, acquisita la documentazione prodotta, dopo un rinvio concesso su richiesta dei procuratori per favorire l'eventuale componimento della lite, concesso termine per il deposito di note illustrative ed uditi i difensori, all'udienza del 1° giugno 1998 riservava la decisione.

RITENUTO IN DIRITTO

Il ricorso risulta fondato nei sensi di cui alla presente motivazione,

In via pregiudiziale deve essere delibata la censura di inammissibilità del ricorso formulata da parte resistente: si assume il difetto di attualità della condotta denunciata in quanto la stessa si sarebbe comunque esaurita senza lasciare effetti permanenti da rimuovere.

Pare utile chiarire, tenuto conto di alcuni rilievi della convenuta, che una tale problematica non ha nulla a che vedere con quella relativa alla tempestività della reazione del sindacato, sovente indicata quale limite connaturato all'utilizzo del procedimento ex art. 28 dello Statuto (Trib. Milano, 3.9.94), da misurare ovviamente con riferimento al momento della proposizione della domanda e non certo a quello della decisione (nella specie il ricorso è stato promosso a meno di un mese dall'evento denunciato).

Ricorrenti massime giurisprudenziali pongono l'attualità della condotta antisindacale quale requisito essenziale per l'esperibilità dell'azione di repressione ex art. 28 della legge n. 300 del 1970 (Cass., 5.4.91, n. 3568; Cass., 8.2.85, n. 1005; Cass., 18.1.84, n. 441).

Ciò si sostiene sulla base di un argomento innanzi tutto di carattere letterale: poiché l'art. 28 parla di ordine di cessazione della condotta illegittima e di rimozione dei relativi effetti, in presenza di comportamenti inattuati e mancando effetti da rimuovere sarebbero precluse sia pronunce meramente dichiarative, sia condanne in futuro.

Si paventa, poi, l'esercizio di una funzione normativa, che ecceda l'attività giurisdizionale, da parte del giudice, la violazione dei precetti del quale è penalmente sanzionata ex art. 650 c.p..

Consapevoli che l'ostacolo dell'attualità della condotta, se interpretata con il rigore naturalistico della fisica Newtoniana cui accenna il procuratore convenuto, condurrebbe ad un'area franca in cui riparerebbero insindacabili tutte quelle violazioni datoriali che si perfezionino *uno actu*, si ritengono comunque ammissibili i ricorsi tesi a reprimere gli effetti permanenti di un comportamento.

Effetti durevoli nel tempo che possono ricavarci, ad esempio, dalla portata intimidatoria della condotta datoriale, ovvero dalla situazione di incertezza che ne consegue (Cass. lav., 2.9.96, n. 8032).

Ma effetto durevole è anche l'oggettivo pericolo di reiterazione della condotta, con il conseguente protrarsi di ripercussioni negative per la libertà o l'attività sindacale, cui, in mancanza di pronuncia di divieto, non sarebbe prestata effettiva tutela.

Sintomo che manifesta inequivocamente la verosimiglianza di una prognosi infausta di reiterazione di comportamento già attuato e il permanere della situazione di conflitto.

Emblematica in tal senso la vicenda sottoposta all'attenzione del giudicante. Ove mai la Telecom si fosse costituita in giudizio senza resistervi, assumendo che non vi era né vi sarebbe mai stata opposizione dell'azienda a che i sindacati indicessero assemblee così come convocate il 4 febbraio alle ore 11.00 e che le OO.SS. avevano tutto il diritto di riunire i lavoratori del VTCC senza adottare alcuno "sbinateamento", allora si sarebbe potuto dubitare del requisito dell'attualità.

Nella specie il conflitto è in atto perché ad ogni passo della difesa della convenuta si rivendica, in antitesi con parte ricorrente, una posizione aziendale che giudica "illegittima" l'indizione dell'assemblea con le modalità previste per il 4 febbraio, che valuta come ingiustificata ed emulativa la richiesta sindacale, che invoca una consolidata prassi fondante la consuetudine dello "sbinateamento".

Al cospetto di tanto non è profetica una previsione di reiterabilità di comportamenti datoriali che si uniformino ad opinioni così fermamente e chiaramente espresse.

La soluzione della controversia non è dunque nella permanenza degli effetti della condotta datoriale, conclamata dall'antagonismo delle contrapposte posizioni, bensì nel dirimere il nodo interpretativo che è alla radice di tale antagonismo.

Le OO.SS. ricorrenti hanno o meno il diritto di convocare, durante l'orario di lavoro, assemblee degli addetti a servizi che hanno contatti con l'utenza, senza adottare criteri che garantiscano la continuità del servizio medesimo mediante il frazionamento dei lavoratori aventi titolo alla partecipazione?

L'interrogativo richiama la nota questione della collisione del diritto di assemblea con l'interesse del datore a non interrompere il normale andamento produttivo dell'impresa.

L'art. 20 della Legge n. 300 del 1970 riconosce ai lavoratori il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera sia fuori che durante l'orario di lavoro - nei limiti di dieci ore annue - e conferisce alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire "migliori condizioni".

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalle rappresentanze sindacali aziendali, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale, e comunicate al datore di lavoro.

"Ulteriori modalità" per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

La previsione legale determina il contenuto minimo essenziale del diritto di assemblea.

Rispetto a tale nucleo non pone particolari problemi la contrattazione collettiva che, a mente dell'inciso finale del primo comma dell'art. 20, attribuisca "migliori condizioni" in termini di quantità del diritto stesso, aumentando, per esempio, il limite delle dieci ore annue.

Constatata, invece, la differenza ontologica tra le "condizioni di miglior favore" di cui al 1° comma dell'art. 20 e le "ulteriori modalità" di cui all'ultimo comma dello stesso articolo, si registra una abbondante produzione giurisprudenziale in merito alle previsioni accessorie che la contrattazione collettiva può contenere in materia di assemblea.

Sovente i Giudici hanno affermato che le "modalità ulteriori" di esercizio del diritto di assemblea contrattualmente determinate possono comportare solo una disciplina *in melius* (Cass., 3.1.86, n. 31; Pret. Ferrara, 20.6.88; Pret. Roma, 12.1.90). Anche a non voler condividere tale opinione, è però certo che la contrattazione collettiva non può stabilire modalità concrete di esercizio del diritto tali da vanificare il nucleo duro del diritto stesso.

Già queste prime osservazioni consentono di trarre conclusioni assorbenti in ordine alla vicenda che ci occupa.

La Telecom non richiama una disposizione di un contratto collettivo, nazionale o aziendale, in base al quale il sindacato dovrebbero indire assemblee frazionate per i lavoratori adibiti a reparti a contatto con l'utenza, piuttosto invoca una consolidata "prassi relazionale" in tal senso, peraltro contestata dalle stesse OO.SS..

Orbene, la legge devolve il potere di stabilire ulteriori modalità di esercizio del diritto di assemblea specificamente alla disciplina collettiva e non certo a non meglio individuate prassi che in alcun modo possono regolamentare, e tanto più limitare, un diritto che è immediata espressione della libertà sindacale tutelata dall'art. 39 della Costituzione, essendo l'assemblea una fondamentale occasione di confronto e di proselitismo.

Lo stesso CCNL di settore - all'art. 43 u.c. - demanda non a prassi bensì ad accordi aziendali la determinazione delle ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee, "tenuto conto della disponibilità e della idoneità dei locali utilizzabili e comunque delle esigenze di servizio e in particolare della necessità di garantire la salvaguardia degli impianti nonché di conciliare l'effettuazione di riunioni per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori".

Trattasi all'evidenza di disposizione dal carattere meramente programmatico, dovendosi le modalità delle assemblee concordare con la contrattazione aziendale, mai intervenuta nel caso di specie.

Il riferimento ad una norma collettiva che si richiama alle "esigenze di servizio" introduce un ulteriore argomento dal rilievo decisivo.

Il diritto di assemblea non rappresenta soltanto una espressione primaria della libertà sindacale, quale fondamentale momento di confronto e di proselitismo, ma si inquadra anche tra i diritti dei lavoratori di libera manifestazione del pensiero, diritti di rango costituzionale e con tratti di intangibilità da parte della contrattazione collettiva. Questa può soltanto disciplinare le modalità di esercizio del diritto di assemblea, ma non può affatto limitare il diritto che ciascun singolo lavoratore ha di partecipare alle assemblee al fine di contribuire con la propria presenza attiva e con la propria partecipazione dialettica alla formazione delle relative deliberazioni.

Di qui la nullità di clausole contrattuali che, a fronte di assemblee con all'ordine del giorno materie di interesse della generalità dei lavoratori, impediscano a taluni di essi il diritto alla partecipazione al fine di ridurre i danni economici derivanti dall'interruzione dell'attività (Cass. lav. 5.7.97, n. 6080).

Il diritto di assemblea viene, dunque, a configurarsi come pieno ed incondizionato: esso incontra come limiti intrinseci solo quelli imposti dall'art. 20, tra i quali non vi è il normale svolgimento dell'attività aziendale (Cass. lav., 12.1.98, n. 203), e come limiti esterni quelli derivanti dalla necessità di tutelare interessi costituzionalmente garantiti, configgenti con il suo esercizio, quali quelli alla sicurezza del personale ed alla salvaguardia dell'integrità delle strutture tecniche e del patrimonio aziendale, in ragione della particolare pericolosità o delicatezza delle lavorazioni.

Lo stesso diritto prevale sull'interesse del datore di lavoro alla salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale nonché sulla sua pretesa di "minimizzare" i pregiudizi economici scaturenti dalla partecipazione dei lavoratori alle riunioni assembleari, con contestuale sospensione della loro attività lavorativa (cfr. Cass., 12.8.96, n. 7471; Cass., 1.2.92, n. 1039; Cass., 12.6.97, n. 4277).

Se la contrattazione collettiva medesima incontra così penetranti confini alla possibilità di incidere sulle modalità di esercizio del diritto di assemblea, *a fortiori* non può esservi "prassi relazionale"

abilitata a frazionare il diritto di riunione dei lavoratori e ad escludere che quelli assegnati a certi rapporti con l'utenza possano partecipare unitariamente ad una assemblea al fine di evitare la sospensione del servizio.

Ciò posto, la Telecom non aveva e non ha alcun titolo per interferire sul diritto di assemblea così come esercitato dalle OO.SS. ricorrenti con la convocazione fissata alle ore 11.00 del 4 febbraio per tutti gli addetti al VTCC.

Interferenza indebita che ben può esercitarsi nelle forme attenuate, riconosciute dalla società, di "invito" rivolto ai lavoratori di uniformarsi ad una certa prassi.

La nozione di comportamento antisindacale non identifica a priori le condotte datoriali che possono giustificare la repressione, essendo in essa sussumibili tutti quegli atti casualmente idonei a determinare limitazioni alla libertà ed alla attività sindacale. Tra essi si pongono anche modalità indirette di pressione che si manifestino sotto forma di convincimento e di persuasione più o meno occulte, le quali, se provviste di minore impatto percettivo, non sono per questo meno dotate di potenzialità lesive.

Nella specie non può esservi dubbio che, pure a voler prestar fede alla ricostruzione della resistente, l' "invito" a tenere un certo comportamento, rivolto ai subordinati e proveniente dal responsabile della filiale, supportato da una ostentata convinzione aziendale che l'assemblea così come proclamata era "illegittima", si sia tradotto in un ostacolo alla libera determinazione dei lavoratori di partecipare all'assemblea; in ogni caso, poi, la condotta del responsabile della filiale ha prodotto in fatto una modifica del calendario dell'assemblea in controversia così come predisposto dai sindacati con una ingerenza da parte del datore nel potere di indizione, che include la facoltà di stabilire luoghi, orari e gruppi di lavoratori interessati, di competenza esclusiva delle rappresentanze sindacali aziendali.

In altre parole l'azienda, a fronte della comunicazione dei sindacati, non poteva fare altro che mettere a disposizione i locali e garantire lo svolgimento dell'assemblea, poiché, a fronte del diritto dei richiedenti, si configurava una mera soggezione del datore, cui era precluso non solo ogni potere autorizzatorio ma anche ogni possibilità di sindacare o indagare le modalità di esercizio di una riunione legittimamente indetta, - essendo escluso che da questa potesse derivare un pericolo per la sicurezza delle persone o per l'integrità degli impianti produttivi (cfr. Cass. 3.4.93, n. 4032).

Pertanto, la condotta della società convenuta in contrasto con specifiche norme imperative disciplinanti il diritto di assemblea si connota inequivocabilmente dei caratteri dell'antisindacalità rilevante ai fini dell'art. 28 dello Statuto, derivandone una obiettiva (Cass. SS.UU., 12.6.97, n. 5295) limitazione della libertà di azione organizzativa dell'associazione sindacale per la negazione del suo ruolo e della sua funzione tipica e per la lesione dell'immagine e del prestigio del sindacato al cospetto di tutti i lavoratori.

In ragione di tutto quanto esposto, va dichiarata l'antisindacalità della condotta datoriale costituita dalla contestazione all'esercizio del diritto di assemblea convocata durante l'orario di lavoro dalle OO.SS. ricorrenti per i lavoratori addetti al VTCC senza l'osservanza del criterio cd. dello "sbinamento".

Per l'effetto, va ordinata alla Telecom Italia S.p.A. la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione di ogni effetto lesivo mediante l'ordine di astenersi da qualsivoglia interferenza nella indizione e nello svolgimento di assemblee indette, durante l'orario di lavoro, dalle rappresentanze sindacali aziendali per gli addetti a servizi che hanno contatti con l'utenza senza adottare criteri che garantiscano la continuità del servizio medesimo mediante il frazionamento dei lavoratori aventi titolo alla partecipazione.

In ragione della natura della questione, si ritiene concorrano motivi di equità per compensare integralmente le spese di giudizio.

P. T. M.

ritenuta sussistente la violazione di cui al primo comma dell'art. 28 L. n. 300 de 20 maggio 1970,

Il Pretore di Caserta

in funzione di giudice del lavoro

in accoglimento del ricorso proposto dalla SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILTE-UIL di Caserta nei confronti della Telecom Italia S.p.A.,

dichiara

l'antisindacalità della condotta datoriale costituita dalla contestazione del diritto delle OO.SS. istanti di convocare, durante l'orario di lavoro, riunioni di lavoratori addetti al settore Vendita Telefonica e Customer Care senza l'osservanza del criterio cd. dello "sbinamento" come descritto in motivazione;

ordina

alla Telecom Italia S.p.A., in persona del legale rappresentante p.t., la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione di ogni effetto lesivo mediante l'obbligo di astenersi da qualsivoglia interferenza nella indizione e nello svolgimento di assemblee indette, durante l'orario di lavoro, dalle rappresentanze sindacali aziendali per gli addetti a servizi che hanno contatti con l'utenza senza adottare criteri che garantiscano la continuità del servizio medesimo attraverso il frazionamento dei lavoratori aventi titolo alla partecipazione;

compensa

integralmente le spese di lite.

Si comunichi ai procuratori costituiti.

Caserta, 16.6.1998

Il Pretore

dott. Fabrizio Amendola