REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ALESSANDRIA

in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del Giudice dr. Fulvio Polidori, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G.L. 1502/2015, avente ad oggetto "Opposizione a decreto emesso per la repressione di condotta antisindacale", promossa

da

ESSELUNGA S.p.a., in persona del procuratore speciale e, come da mandato a margine della memoria di costituzione della fase sommaria, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Salvatore Trifirò, Giacinto Favalli e Marco E. Gallina, nonché elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Alessandria, C.so Roma 52 sc. B;

- ricorrente in opposizione -

contro

FLAICA (Federazione Lavoratori Agro-Industria Commercio e Affini Uniti Italiana) CUB, in persona del coordinatore della federazione provinciale di Alessandria, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Maria Spanò, Simone Bisacca, e Flavio Buzzi, nonché elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Alessandria, Via Trotti 71;

- convenuta -

CONCLUSIONI

rassegnate all'udienza del 18.3.2016

Per parte ricorrente in opposizione:

«*Revocare il decreto opposto e, per l'effetto, in riforma delle statuizioni ivi contenute, dichiarare inammissibile e comunque respingere il ricorso introduttivo* ex *art. 28, Stat. Lav., e le domande tutte con esso proposte, condannando la*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

FLAICA CUB, in persona del segretario pro tempore*, a rifondere alla società opponente le spese legali della fase sommaria e del presente giudizio di merito.*

In via istruttoria, senza inversione degli oneri probatori, ammettersi prova per testi sulle circostanze di cui al paragrafo 2, lettere da a) a t), da intendersi qui per integralmente richiamate e ritrascritte, precedute dalla locuzione "vero che", con i testi indicati nel ricorso in opposizione. Con ammissione alla prova contraria»

Per parte convenuta:

«R*espingere l'avversaria opposizione e, per l'effetto, confermare il decreto pronunciato* ex *art. 28 St. Lav. dal Giudice del Lavoro di Alessandria, accertando il carattere antisindacale della condotta tenuta dalla Esselunga S.p.a. nei confronti della FLAICA Uniti CUB; ordinando alla convenuta la cessazione della condotta antisindacale consistita nel rifiuto di consentire ai lavoratori di riunirsi nella assemblea indetta dalle RSU Miguel Arismendi e Edoarda Piacentino eletti nella lista della FLAICA Uniti CUB;*

conseguentemente, adottare ogni più opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta antisindacale e, in particolare, ordinare alla società convenuta di consentire lo svolgimento delle assemblee indette dalle RSU Miguel Arismendi e Edoarda Piacentino eletti nella lista FLAICA Uniti CUB;

ordinare, inoltre, alla convenuta di non reiterare i comportamenti dichiarati antisindacali;

disporre che l'emananda sentenza venga affissa nelle bacheche aziendali in termine non inferiore a trenta giorni;

con vittoria di onorari e spese di giudizio, IVA e CPA, oltre rimborso spese generali e successive occorrende;

con sentenza immediatamente esecutiva ex lege»

Ritenuto in fatto

1. – La RSU del punto vendita di Alessandria della Esselunga S.p.a., eletta nel marzo del 2015, è costituita (come da All. B, doc.ti 1-5, fasc. ricorrente in opposizione) da 6 componenti: 4 eletti nell'ambito della O.S. FILCAMS CIGL (Franzò Simona, Nicosia Maria Grazia, Pavese Fanny e Raccosta Domenico) e 2 nell'ambito della FLAICA Uniti CUB (Arismendi Miguel e Piacentino Edoarda).

Con lettera del 20.5.2015 FILCAMS CIGL, per il tramite del componente della RSU Raccosta Domenico, comunicava ad Esselunga l'indizione di un'assemblea per il giorno 25.5.2015 (ALL. B, doc. 6, fasc. ricorrente in opposizione).

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

Con lettera del 29.5.2015 FLAICA Uniti CUB, per il tramite dei componenti della RSU Arismendi Miguel e Piacentino Edoarda, comunicava alla società l'indizione di un'assemblea per il giorno 17.6.2015 (ALL. B, doc. 7, fasc. ricorrente in opposizione).

Non trattandosi di richiesta avanzata dalla RSU unitariamente, in quanto non affissa nella bacheca aziendale, in data 3.6.2015 Esselunga respingeva la richiesta di assemblea avanzata da Arismendi Miguel e da Piacentino Edoarda (ALL. B, doc. 8, fasc. ricorrente in opposizione).

Con lettera del 3.6.2015 i componenti della RSU riferibili a FLAICA CUB chiedevano la specificazione dei motivi del rifiuto dell'assemblea (ALL. B, doc. 9, fasc. ricorrente in opposizione).

Per il tramite di Federdistribuzione, Esselunga specificava che "*avuto riguardo all'interpretazione giurisprudenziale relativa al tema di che trattasi nonché secondo quanto previsto dalla disciplina di cui agli artt. 26 e 30 CCNL TDS ipotesi di accordo del 26.2.2011, modificato e sottoscritto definitivamente in data 6.4.2011, che trova temporanea applicazione presso la Società, l'assemblea dei lavoratori non può essere legittimamente indetta dai singoli componenti la RSU della Vostra Organizzazione Sindacale*" (ALL. B, doc. 10, fasc. ricorrente in opposizione).

2. – In tale contesto, nella resistenza di Esselunga S.p.a., con ricorso *ex* art. 28, L. 300/1970, FLAICA CUB chiedeva l'inibitoria della condotta ritenuta antisindacale.

Previa istruttoria, con decreto del 15/16.10.2015 il Tribunale di Alessandria accertava l'antisindacalità della condotta e ordinava a Esselunga di consentire lo svolgimento delle assemblee indette dai componenti della RSU Arismendi Miguel e Piacentino Edoarda.

Propone ora opposizione Esselunga.

Resiste FLAICA CUB con memoria difensiva.

Considerato in diritto

3. – L'opposizione è infondata e il decreto del Tribunale del 15/16.10.2015 va confermato.

4. – Con il primo motivo di opposizione, rinnova Esselunga l'eccezione di difetto di legittimazione attiva di FLAICA CUB a proporre ricorso *ex* art. 28, L. 300/1970.

4.1. – Sotto tale profilo, col decreto emesso osservava il Tribunale:

«*L'art. 28 Stat. riconosce la legittimazione ad agire per la repressione della condotta antisindacale non già a tutte le associazioni sindacali, ma solo agli* "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

interesse". *La giurisprudenza della Corte Suprema ha ripetutamente affermato (v., fra le altre, Cass. n. 1307/06) che con tale disposizione il legislatore ha dettato una disciplina differenziata, operando una distinzione tra associazioni sindacali che hanno accesso anche a questo strumento processuale di tutela rafforzata dell'attività sindacale e altre associazioni sindacali che hanno accesso solo alla tutela ordinaria attivabile* ex *art. 414 cpc e segg. La Corte Cost. (v. sentenza n. 89/95) ha riconosciuto la legittimità di questa scelta, rimarcando che il procedimento di repressione della condotta antisindacale si aggiunge alle tutele già assicurate alle associazioni sindacali e rappresenta un mezzo ulteriore per garantire in modo particolarmente rapido ed efficace i diritti del sindacato. La stessa Corte Cost. ha quindi affermato che l'opzione di un livello rappresentativo nazionale, oltre a corrispondere al ruolo tradizionalmente svolto dal movimento sindacale italiano, si uniforma al principio solidaristico nel quale va inserito anche l'art. 39 Cost. Gli interessi che la procedura dell'art. 28 cit. intende proteggere, quindi, trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori sia da quelli localistici e coincidono con quelli di un'associazione sindacale che si proponga di operare e operi a livello nazionale per tutelare gli interessi di una o più categorie di lavoratori (cfr. Cass. n. 5209/10).*

Si è pure precisato, in dottrina e in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 5209/10 cit.; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 19 per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo 3, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 stessa legge. Mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori, l'art. 28 richiede, invece, solo che l'associazione sia nazionale. Anche il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce della Suprema Corte che, pur statuendo che esso non può desumersi da dati meramente formali e da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione, essendo necessaria anche un'azione diffusa a livello nazionale, nondimeno hanno puntualizzato che non necessariamente essa deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale (cfr., ex aliis, *Cass. n. 16637/14; Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; Cass. n. 16787/11; Cass. n. 29257/08; Cass. n. 16383/06). In breve, ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che in proposito sia*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. n. 28269/05). Le S.U. hanno ribadito che, in presenza di tale requisito, devono intendersi legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriali per le quali, peraltro, i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale devono ritenersi più elevati di quelli di una associazione di categoria (v. Cass. 2375/2015)».

In tale contesto, evidenziava il Tribunale nel decreto opposto che «*Nella specie, sia elementi meramente formali e strutturali del Sindacato ricorrente - come le disposizioni statutarie e la sua diffusione sul territorio nazionale attraverso federazioni provinciali -, sia l'attività in concreto svolta, desumibile anche dai precedenti giurisprudenziali emessi da uffici giudiziari diversi, dimostrano l'effettiva presenza del Sindacato in numerose zone del territorio nazionale e lo svolgimento di un'attività di tutela prettamente sindacale da parte di FLAICA. Invero, quest'ultima ha elaborato varie piattaforme rivendicative a livello nazionale nel confronto di governo e datori di lavoro, ha indetto scioperi generali e manifestazioni nazionali del sindacalismo di base ed ha negoziato e sottoscritto numerosi accordi*».

4.2. – Critica ora il provvedimento riportato Esselunga.

Fa osservare la ricorrente in opposizione che FLAICA CUB non risulta firmataria di alcun contratto collettivo nazionale applicato in azienda né ha partecipato alle relative trattative; che a dimostrarne la vocazione nazionale non sono rilevanti le disposizioni statutarie né la diffusione del sindacato sul territorio nazionale; che rileva solo l'effettiva azione sindacale in ambito nazionale ma che, a tale riguardo, la documentazione allegata all'originario ricorso fa riferimento ad attività datata nel tempo, con iniziative a carattere locale, anche di natura politica e non sindacale.

4.3. – Il primo motivo di opposizione, così proposto, non merita accoglimento.

In realtà, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente in opposizione, l'attività sindacale a rilevanza nazionale concretamente svolta da FLAICA CUB, anche in tempi recenti, risulta dalla documentazione prodotta dall'organizzazione sindacale.

Si annoverano da questo punto di vista:

- sia il doc. 226 *bis*, fasc. convenuta in opposizione, che reca recente verbale di accordo, di data 6.7.2015, redatto per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo avviata da AUCHAN S.p.a., sottoscritto

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da rappresentanti di FLAICA CUB, dinanzi a società la quale, su «*organico aziendale complessivo di 11.422 dipendenti*», presentava esubero di «*n. 1426 unità lavorative occupate presso n. 32 ipermercati, la Sede Amministrativa e n. 5 depositi*»;

– sia il doc. 228, fasc. convenuta in opposizione, che reca altro verbale di accordo, di data 13.6.2013, sottoscritto da rappresentante FLAICA CUB, per l'esame della situazione occupazionale della TEAM SERVICE Società Consortile a r.l., ai fini dell'accesso ad ulteriori periodi di CIG in deroga ai sensi dell'art. 2 commi 64 e 66, L. 92/2012, in presenza – testualmente – di «*[…] Società, che svolge servizi di pulizia in regime di appalto in varie Regioni d'Italia*».

Già la partecipazione a queste due procedure, svolte tra il 2013 e il 2015, rivela le relazioni industriali intrattenute da FLAICA, ancora recentemente, con società la cui presenza è dislocata su tutto il territorio nazionale, donde la rilevanza di pari raggio dell'azione sindacale svolta dall'organizzazione, a smentita del contenuto del primo motivo di opposizione.

L'eccezione di difetto di legittimazione attiva per l'esperimento dell'azione di cui all'art. 28, cit., va pertanto disattesa.

5. – Con il secondo motivo di opposizione, lamenta Esselunga come il decreto opposto abbia errato nel non reputare inammissibili le domande di FLAICA CUB, in relazione all'assenza del requisito dell'*attualità* della condotta asseritamente antisindacale, non potendo il procedimento *ex* art. 28, L. 300/1970, essere finalizzato ad una condanna in futuro.

Anche tale eccezione è priva di fondamento.

Come ripetutamente affermato dalle pronunce della Suprema Corte, «*[…] il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo […] per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale*» (Cass. 11741/2005; conformi, Cass. 5422/1998 e Cass. 1684/2003).

Nel caso affrontato dalla sentenza n. 11741/2005 della Cassazione, proprio la perdurante affermazione dell'insussistenza di un obbligo di

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

parere preventivo del comitato di redazione, ai fini della legittimità del licenziamento di alcuni giornalisti, era stato ritenuto comportamento astrattamente idoneo a dare ingresso alla proposizione dell'azione *ex* art. 28, L. 300/1970, pur nell'esaurimento della condotta datoriale consistita nell'intimazione dei rispettivi recessi: questi ultimi erano stati bensì portati a compimento ma con essi avrebbero potuto non esaurirsi gli effetti pregiudizievoli delle prerogative sindacali, rimanendo attuale nell'azienda una certa interpretazione sfavorevole della disciplina convenzionale (nel caso affrontato, l'art. 34 del CCNL giornalistico) nel senso di reputare superfluo il parere e la consultazione preventiva del sindacato. Scriveva la Suprema Corte al riguardo: «*Né è valida l'obiezione secondo cui, se non si attribuisse rilevanza agli effetti permanenti dell'atto emanato dal datore di lavoro con omissione del parere preventivo del sindacato, le pattuizioni che prevedono tale parere rimarrebbero sfornite di praticabili mezzi di tutela. Infatti, come si è già visto, la valutazione complessiva delle finalità e degli effetti di comportamenti antisindacali in se stessi già compiuti può portare a ritenere ammissibile l'azione di repressione antisindacale anche successivamente al loro compimento e in situazioni del genere è configurabile anche l'emanazione di un divieto di continuazione dell'attività antisindacale (Cass. n. 3894/1984, cit). Peraltro anche pronunce dichiarative possono essere funzionali alla tutela delle libertà e prerogative sindacali (v. retro). D'altra parte la non tipizzazione legale dei provvedimenti adottabili dal giudice ai fini della rimozione degli effetti potrebbe consentire anche pronunce dirette alla rimozione degli atti compiuti dal datore di lavoro, con l'ordine al medesimo di effettuare la consultazione prima di nuovamente provvedere […]*».

Solo in concreto, in quel precedente di legittimità del 2005 era poi stato ritenuto che, visto il tempo trascorso tra l'omissione del parere preventivo e la reazione del sindacato, non sussistesse comportamento antisindacale dell'azienda. Precisava, infatti, la Suprema Corte: «*Nella specie, però, da parte dei ricorrenti non è stata evidenziata la sottoposizione al giudice di merito di circostanze effettivamente sintomatiche del fatto che gli episodi in questione si fossero inseriti in un quadro di più generale compressione delle libertà sindacali e delle funzioni, anche consultive, del comitato di redazione, e, particolarmente, che gli episodi avessero inciso, per aspetti ancora sussistenti all'epoca della proposizione del ricorso all'art. 28, sul prestigio del comitato di redazione e del sindacato e sulla possibilità del primo di esercitare le sue funzioni anche consultive*».

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

Nel complesso, restava comunque la (possibile) antisindacalità della condotta derivante (potenzialmente) da una certa interpretazione del contratto collettivo in senso sfavorevole alle prerogative sindacali.

Proprio una analoga antisindacalità, derivante dall'interpretazione della disciplina convenzionale applicabile al settore di riferimento, è dedotta qui, donde l'ammissibilità dell'azione proposta per l'*attualità* della condotta tenuta.

In effetti, nel rifiuto all'esercizio della prerogativa *ex* art. 20, L. 300/1970, si ravvisa non solo la decisione della società di non consentire lo svolgimento della specifica riunione ma anche la tesi, corrispondente ad una certa interpretazione della disciplina convenzionale e, come tale, rimasta del tutto attuale nell'azienda tanto da essere ribadita in questo giudizio, secondo cui ad indire l'assemblea non potrebbe essere mai essere il singolo componente di FLAICA CUB della RSU (e ciò, come scritto nella risposta al sindacato data da Esselunga per il tramite di Federdistribuzione *sub* doc. 10, All. B, fasc. ricorrente in opposizione, "*avuto riguardo all'interpretazione giurisprudenziale relativa al tema di che trattasi nonché secondo quanto previsto dalla disciplina di cui agli artt. 26 e 30 CCNL TDS ipotesi di accordo del 26.2.2011, modificato e sottoscritto definitivamente in data 6.4.2011, che trova temporanea applicazione presso la Società […]*").

Siffatta esegesi costituisce il comportamento antisindacale tuttora tenuto dall'azienda, «*[…] per la situazione di incertezza che ne consegue*», volendo riprendere le parole di Cass. 11741/2005, cit.: è condotta tale, cioè, da ledere l'attuale diritto del singolo componente della RSU di indire l'assemblea; tanto che, per ovviarvi, secondo Cass. 11741/2005 (la quale cita il precedente di Cass. 3894/1984) sono ammesse "*anche pronunce dichiarative*".

Né può fondatamente sostenersi, su tali basi, che le domande di FLAICA CUB, erroneamente accolte, portino ora alla paradossale situazione per cui la RSU, proprio in forza del decreto opposto, potrebbe pretendere di convocare assemblee anche nell'ipotesi in cui il limite massimo di ore sia già stato superato dalle medesime o da altre componenti.

In realtà, proprio al riconoscimento del diritto del singolo componente della RSU ad indire l'assemblea *ex* art. 20 Stat. Lav. (e all'inibitoria affinché l'azienda cessi dalla condotta antisindacale col disconoscimento di tale diritto) non si accompagna la pretermissione

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

degli altri limiti, contrattualmente previsti, per l'esercizio della prerogativa sindacale. Il riconoscimento della titolarità del diritto fa quindi salvi gli altri divieti o obblighi convenzionali.

In breve, anche l'eccezione di inammissibilità dell'azione *ex* art. 28, L. 300/1970, svolta per difetto di attualità del comportamento antisindacale, va respinta.

6. – Con il terzo motivo di opposizione, ribadisce Esselunga che il diritto dei lavoratori di riunirsi in data 17.6.2015 non era stato di fatto limitato o compromesso, in quanto l'assemblea di FLAICA CUB si era comunque tenuta fuori della sede aziendale.

L'obiezione è priva di pregio.

In realtà, l'essenza della prerogativa di cui all'art. 20, L. 300/1970, nel limite delle 10 ore annuali o in quello più favorevole previsto dalla contrattazione collettiva, è proprio quella di prevedere che, con diritto alla retribuzione, l'assemblea si possa tenere in locali dell'unità produttiva e non al di fuori di essi.

Anche il terzo motivo di opposizione al decreto emesso il 15/16.10.2015 va dunque disatteso.

7. – Nel merito, con il quarto motivo di opposizione, Esselunga lamenta come il decreto del Tribunale di Alessandria abbia recepito la sentenza n. 15437 del 2014 della Cassazione, senza però trarne le dovute conseguenze.

7.1. – In realtà, del problema relativo alla possibilità del singolo componente della RSU di indire un'assemblea ai sensi dell'art. 20, L. 300/1970, si sono occupate di recente Cass. 15437/2014, Cass. 17458/2014 e Cass. 21931/2014.

Le ultime due sentenze tra quelle appena menzionate hanno ripreso l'orientamento, già inaugurato da Cass. 1892/2005, secondo cui «*In tema di rappresentatività sindacale, l'autonomia contrattuale collettiva può prevedere organismi di rappresentanza (quali, nella specie, le RSU di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993) diversi rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge n. 300 del 1970, e alle prime può assegnare prerogative sindacali (quali nella specie, il diritto di indire l'assemblea sindacale) non necessariamente identiche a quelle delle RSA, con il limite, previsto dall'art. 17 della citata legge n. 300, del divieto di riconoscere ad un sindacato un'ingiustificata posizione differenziata che lo collochi quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro*»; si precisa nel precedente del 2005 che l'interpretazione accolta dalla Corte territoriale di Roma nella sentenza

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

impugnata era «*[…] rispettosa della lettera del menzionato accordo interconfederale [del 20 dicembre 1993] che non contiene alcun dato testuale che faccia ritenere che il riconoscimento pattizio delle prerogative sindacali sia limitato solo a quelle attribuite ai dirigenti delle RSA (quali quelle di cui agli artt. 22, 23 e 24 Stat. Lav.) e non si estenda anche a quelle riconosciute alle RSA come organismi rappresentativi (quale il diritto di indire l'assemblea* ex *art. 20 Stat. Lav.). L'ampia formulazione della norma contrattuale (nel combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'accordo interconfederale) non autorizza questa distinzione limitativa»*; è aggiunto in Cass. 1892/2005 che: «*La sentenza impugnata giustifica poi anche l'ulteriore affermazione che il diritto di indire l'assemblea è riconosciuta al singolo componente della RSU e non già a quest'ultima come organismo a funzionamento necessariamente collegiale […]: ciò lo desume da un dato letterale (e segnatamente dall'art. 5 cit. che si riferisce alla RSU al plurale) e da una considerazione sistematica: se la prerogativa prevista dall'art. 20 Stat. Lav. in favore delle RSA non richiedeva che l'indizione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta potendo le riunioni sindacali essere convocate* "singolarmente o congiuntamente*", la speculare prerogativa pattizia prevista dall'art. 4 cit., che reca il riconoscimento del diritto di indire* "singolarmente o congiuntamente*" l'assemblea dei lavoratori, ripete null'altro che questa duplice modalità di convocazione, escludendo che questa (la convocazione) possa essere solo ed unicamente congiunta, come riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria*».

7.2. – Invero, una siffatta giurisprudenza (espressa compiutamente nel 2005 ma ribadita integralmente dalle due più recenti decisioni del 2014 della Suprema Corte) già di per sé conferisce al singolo componente della RSU il diritto di indire assemblea nelle forme di cui all'art. 20, L. 300/1970, a prescindere da ogni altra indagine (il richiamo a Cass. 15437/2014 è nelle successive sentenze di legittimità dello stesso anno posto in piena consonanza con Cass. 1892/2005).

7.3. – In tale quadro, si inserisce Cass. 15437/2014, così massimata: «*L'autonomia collettiva può prevedere organismi di rappresentatività sindacale in azienda diversi rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali, assegnando ad essi prerogative sindacali non necessariamente identiche a quelle delle RSA, con l'unico limite, di cui all'art. 17 della legge 20 maggio 1970, n. 300, del divieto di riconoscere ad un sindacato un'ingiustificata posizione differenziata, che lo collochi quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro. Ne consegue che il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (istitutivo delle RSU), deve essere interpretato nel senso che il diritto di indire*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

assemblee, di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, rientra tra le prerogative attribuite non solo alla RSU considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della RSU, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nella azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013».

Rispetto agli altri precedenti di legittimità, in tale sentenza la sottolineatura della Suprema Corte, desumibile anche dal corpo della motivazione, è nel senso della necessità che il singolo componente della RSU, per essere legittimato ad indire l'assemblea *ex* art. 20, Stat. Lav., "*[…] sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nella azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013*".

7.4. – Sottolinea l'opponente, su tali presupposti, come in questo caso difettasse la rappresentatività dell'organizzazione sindacale in *azienda* (a tale parametro facendo riferimento la società ricorrente in opposizione sulla scorta della massimazione di Cass. 15437/2014), poiché, rispetto ad Esselunga, gli iscritti a FLAICA CUB (in numero di 16) costituiscono lo 0,7% del totale dei dipendenti iscritti ad un sindacato (in numero di 2.322) e appena lo 0,08% del totale di tutti i dipendenti (in numero di 21.205).

Dal difetto di rappresentatività del sindacato FLAICA CUB, di cui fanno parte i componenti della RSU Arismendi Miguel e Piacentino Edoarda, l'opponente fa dunque discendere il difetto di legittimazione di questi ultimi a indire l'assemblea di cui all'art. 20, L. 300/1970.

7.5. – La ricostruzione, così esposta, non può condividersi.

Il richiamo per i fini di cui all'art. 20, Stat. Lav., a sindacato "*rappresentativo*", del quale deve far parte il componente della RSU per poter indire l'assemblea singolarmente, non è tanto, come desumibile dal complesso della motivazione di Cass. 15437/2014, all'art. 19 Stat. Lav. in sé considerato, come se RSA e RSU fossero del tutto sovrapponibili e come se, anche per le RSU, potesse essere giustificabile una lettura congiunta degli artt. 19 e 20, L. 300/1970, senza una compiuta esposizione della giurisprudenza costituzionale in cui è maturata la decisione. Ciò contravverrebbe con quanto statuito dagli stessi supremi giudici, poiché si legge nell'originaria Cass. 1892/2005, con impostazione tuttora da ribadire, che «*[…] anche il*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

criterio di rappresentatività sindacale ex *art. 19 Stat. Lav., la cui selettività è compatibile con la pur generalizzata tutela della libertà sindacale (Corte cost. n. 54 del 1974), vale ai fini della normativa di sostegno prevista dallo Statuto dei Lavoratori; ma nulla esclude, con il limite suddetto, che* altri criteri di rappresentatività *(ed altre prerogative sindacali) possano essere introdotti dalla contrattazione collettiva […]. Ed allora le RSU – che, sulla base di un accordo interconfederale (del 20 dicembre 1993, preceduto dal protocollo di intesa del 23 luglio 1993) rispondono ad un* diverso criterio di rappresentatività sindacale *in azione (quello elettivo con soglia di sbarramento, ma privo di esclusività in quanto aperto ad ogni associazione sindacale che abbia anche solo aderito all'accordo interconfederale: cfr. Cass. 5 maggio 2003 n. 6821) – sono pienamente legittime anche se deviano dal criterio di rappresentatività posto dall'art. 19 Stat. Lav. […]*».

Posta dunque la diversità dei criteri di rappresentatività di RSA e RSU, appena posta in evidenza nel passaggio motivazionale di Cass. 1892/2005, cit., anche il richiamo, per i fini di cui all'art. 20, Stat. Lav., a sindacato "*rappresentativo*", del quale deve far parte il componente della RSU per poter indire l'assemblea singolarmente, deve allora intendersi, da parte di Cass. 15437/2014, più alla sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale che non, *tout court*, al disposto testuale dell'art. 19, Stat. Lav., cit.

Conviene a questo punto riprendere i principali *dicta* di tale importante sentenza del giudice delle leggi, per trarne le dovute conseguenze.

Invero, in Corte cost. 231/2013 si è esposto, in primo luogo, il problema ermeneutico affrontato dalla più recente giurisprudenza; vi si è letto, in particolare, che, una volta abrogata la lett. a) dell'art. 19, Stat. Lav. per via di *referendum*, «N*el commentare la normativa "di risulta", non si mancò di sottolineare come questa – pur coerente con la* ratio *referendaria di allargare il più possibile le maglie dell'*agere *sindacale anche a soggetti nuovi che fossero realmente presenti ed attivi nel panorama sindacale – rischiasse, però, nella sua accezione letterale, di prestare il fianco ad una applicazione sbilanciata: per un verso, in eccesso, ove l'espressione "*associazioni firmatarie*" fosse intesa nel senso della sufficienza di una sottoscrizione, anche meramente adesiva, del contratto a fondare la titolarità dei diritti sindacali in azienda (con virtuale apertura a sindacati di comodo); e, per altro verso, in difetto, ove interpretata, quella espressione, come ostativa al riconoscimento dei diritti in questione nei confronti delle associazioni che, pur connotate da una azione sindacale sorretta da ampio consenso*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

dei lavoratori, avessero ritenuto di non sottoscrivere il contratto applicato in azienda. E ciò con il risultato, nell'un caso e nell'altro, di una alterazione assiologica e funzionale della norma stessa, quanto al profilo del collegamento, non certamente rescisso dall'intervento referendario, tra titolarità dei diritti sindacali ed effettiva rappresentatività del soggetto che ne pretende l'attribuzione».

Ha aggiunto il giudice delle leggi:

«*[…] Le pronunzie di questa Corte, nel quinquennio successivo al referendum – sentenza n. 244 del 1996, ordinanze n. 345 del 1996, n. 148 del 1997 e n. 76 del 1998 – hanno fornito indicazioni, per quanto in concreto sottoposto al suo esame, solo con riguardo al primo dei due sottolineati punti critici. […] E, per questo aspetto, l'art. 19,* "pur nella versione risultante dalla prova referendaria*", ha superato il vaglio di costituzionalità sulla base di una esegesi costituzionalmente orientata, che ha condotto ad una sentenza interpretativa di rigetto. In virtù della quale, dalla premessa che* "la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia*", bensì dalla* "capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale*", la Corte ha inferito che* "Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto*", e che* "nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva*" (sentenza n. 244 del 1996). […] In questi termini, la Corte ha ritenuto che l'indice selettivo di cui alla lettera b), del primo comma, dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori* "si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e, di riflesso, della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale*"*».

Senonché, secondo Corte cost. 231/2013, «*Nell'attuale mutato scenario delle relazioni sindacali e delle strategie imprenditoriali, quale diffusamente descritto ed analizzato dai giudici* a quibus*, l'altro (speculare) profilo di contraddizione (per sbilanciamento in difetto) – teoricamente, per quanto detto, già presente nel sistema della lettera b) del primo comma, dell'art. 19, ma di fatto sin qui oscurato dalla esperienza pratica di una perdurante presenza in azienda dei sindacati confederali – viene invece ora compiutamente ad emersione. E si riflette nella concretezza di*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

fattispecie in cui, come denunciato dai rimettenti, dalla mancata sottoscrizione del contratto collettivo è derivata la negazione di una rappresentatività che esiste, invece, nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva. In questa nuova prospettiva si richiede, appunto, una rilettura dell'art. 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, che ne riallinei il contenuto precettivo alla ratio *che lo sottende*».

Una prima soluzione adottata dagli interpreti è stata quella di una esegesi adeguatrice, cui ha fatto riferimento poco dopo il giudice delle leggi scrivendo:

«*L'aporia indotta dalla esclusione dal godimento dei diritti in azienda del sindacato non firmatario di alcun contratto collettivo, ma dotato dell'effettivo consenso da parte dei lavoratori, che ne permette e al tempo stesso rende non eludibile l'accesso alle trattative, era già stata del resto rilevata; e dalle riflessioni svolte in proposito era scaturita anche la sollecitazione ad una interpretazione adeguatrice della norma in questione, alla stregua della quale, superandosi lo scoglio del suo tenore letterale, che fa espresso riferimento ai sindacati* "firmatari*", si ritenesse condizione necessaria e sufficiente, per soddisfare il requisito previsto dall'art. 19, quella di aver effettivamente partecipato alle trattative, indipendentemente dalla sottoscrizione del contratto. Interpretazione di cui si è sostenuta la coerenza con la richiamata giurisprudenza costituzionale in materia di irrilevanza, ai fini dell'art. 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, della mera sottoscrizione del contratto collettivo non preceduta dalla effettiva partecipazione alle trattative […]*».

Una seconda soluzione adottata dagli interpreti è stata quella dei Tribunale rimettenti, cui ha fatto riferimento sempre il giudice delle leggi scrivendo:

«*I Tribunali rimettenti, a differenza di quanto ritenuto da altri giudici di merito, hanno escluso, però, la possibilità della richiamata interpretazione adeguatrice, reputata incompatibile con il testo dell'art. 19, e perciò hanno sollevato le questioni di legittimità costituzionale all'odierno esame, al fine di conseguire, attraverso una pronuncia additiva, quel medesimo risultato di estensione della titolarità dei diritti sindacali, sulla base della nozione di* "effettività dell'azione sindacale*", alle organizzazioni che abbiano partecipato alle trattative, ancorché non firmatarie del contratto*».

La scelta di non fornire interpretazione adeguatrice è stata alla fine condivisa dalla stessa Corte costituzionale nella sentenza n. 231/2013, cit., scrivendo:

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

«*[…] La Corte giudica corretta questa opzione ermeneutica, risultando effettivamente univoco e non suscettibile di una diversa lettura l'art. 19, tale, dunque, da non consentire l'applicazione di criteri estranei alla sua formulazione letterale […]*».

L'esito che ne è derivato è stato la pronuncia additiva sull'art. 19, Stat. Lav.:

«*Infatti, nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.*

Risulta, in primo luogo, violato l'art. 3 Cost., sotto il duplice profilo della irragionevolezza intrinseca di quel criterio, e della disparità di trattamento che è suscettibile di ingenerare tra sindacati. Questi ultimi infatti nell'esercizio della loro funzione di autotutela dell'interesse collettivo – che, in quanto tale, reclama la garanzia di cui all'art. 2 Cost. – sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa.

E se, come appena dimostrato, il modello disegnato dall'art. 19, che prevede la stipulazione del contratto collettivo quale unica premessa per il conseguimento dei diritti sindacali, condiziona il beneficio esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l'impresa, o quanto meno presupponente il suo assenso alla fruizione della partecipazione sindacale, risulta evidente anche il vulnus *all'art. 39, primo e quarto comma, Cost., per il contrasto che, sul piano negoziale, ne deriva ai valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale.*

La quale, se trova, a monte, in ragione di una sua acquisita rappresentatività, la tutela dell'art. 28 dello Statuto nell'ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative, si scontra poi, a valle, con l'effetto legale di estromissione dalle prerogative sindacali che la disposizione denunciata automaticamente collega alla sua decisione di non sottoscrivere il contratto. Ciò che si traduce, per un verso, in una forma impropria di sanzione del dissenso, che innegabilmente incide, condizionandola, sulla libertà del sindacato in ordine alla scelta delle forme di tutela ritenute più appropriate per i suoi rappresentati; mentre,

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

per l'altro verso, sconta il rischio di raggiungere un punto di equilibrio attraverso un illegittimo accordo ad excludendum».

In definitiva, Corte cost. 231/2013 ha dichiarato «*[…] l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda*».

Trattasi, in sostanza, di vaglio di costituzionalità all'esito del quale la rappresentatività del sindacato può ora derivare dall'aver partecipato attivamente alle trattative pur senza aver firmato il contratto collettivo applicato in azienda.

Non può, tuttavia, discendere da ciò solo che, esclusivamente in presenza di questo indice di rappresentatività del sindacato cui appartiene il componente della RSU, quest'ultimo possa fruire della prerogativa di cui all'art. 20, Stat. Lav.

Non solo, difatti, quello dell'art. 20 è diritto di indizione dell'assemblea riconosciuto anche ai singoli componenti delle RSU dalle successive Cass. 17458/2014 e Cass. 21931/2014, senza particolari riferimenti all'art. 19, Stat. Lav.; ma, soprattutto, quello della attiva partecipazione a negoziato per la stipula di contratto collettivo applicato in azienda, anche se alla fine non firmato dall'organizzazione sindacale, non è l'unico criterio su cui può fondarsi il giudizio di rappresentatività del sindacato in base alla stessa Corte cost. 231/2013.

Nella sentenza del giudice delle leggi si legge, in effetti, che «*[…] L'intervento additivo così operato dalla Corte, in coerenza con il* petitum *dei giudici* a quibus *e nei limiti di rilevanza della questione sollevata, non affronta il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell'art. 39 Cost., né individua – e non potrebbe farlo – un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori in azienda nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale. / Ad una tale evenienza può astrattamente darsi risposta attraverso una molteplicità di soluzioni. Queste potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Compete al legislatore l'opzione tra queste od altre soluzioni».

Reputa questo Giudice che l'opzione rimessa al Parlamento tra i plurimi criteri così individuati dal giudice costituzionale sia, in primo luogo, una selezione tra quegli stessi indici, tale da poter essere compiuta e precisata, in via generalizzata, solo attraverso la discrezionalità del legislatore.

Ciò non esclude, però, che, in attesa di quell'intervento, proprio quegli stessi criteri, su cui il giudice delle leggi non può intervenire in senso selettivo (ed esclusivo) perché esulanti dal limite posto dalle ordinanze di rimessione, costituiscano comunque, alla luce della stessa Corte cost. 231/2013, utili criteri alternativi per vagliare la rappresentatività di un sindacato.

Tanto dicasi anche ai fini dell'art. 20, L. 300/1970, ove lo si voglia leggere, come fa Cass. 15437/2014, in combinato disposto con l'art. 19, L. 300/1970, nel senso qui precisato.

Ciò tanto più deve osservarsi quanto più si consideri che il criterio di rappresentatività (diverso per le RSU da quello dell'art. 19, Stat. Lav., secondo l'insegnamento della stessa Cass. 1892/2005) è comunque frutto dell'autonomia collettiva e va così ad attribuire rilevanza ad uno degli altri indici individuati da Corte cost. 231/2013.

Nello specifico, la rappresentatività deriva dal "*riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro*", per utilizzare uno dei plurimi criteri indicati dalla Corte costituzionale; per luoghi di lavoro, del resto, devono intendersi proprio le singole unità produttive, dove si svolgono le elezioni per le RSU, in coerenza con alcuni passaggi della sentenza del giudice delle leggi, laddove è evidenziato che occorre recuperare quella che è definita la "*rappresentatività che esiste […] nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva*".

Ne consegue che, per scelta compiuta dall'autonomia collettiva ben oltre l'art. 19 Stat. Lav. (come suggerito dalla stessa Cass. 1892/2005, più volte citata), è in principio dotato di rappresentatività nel senso di cui a Corte cost. 231/2013, per via dell'elezione, anche quel componente della RSU che faccia parte di sindacato in posizione

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

preminente all'interno dell'unità produttiva, dove l'organo elettivo è stato scelto (appunto, per il "*riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali* nei luoghi di lavoro" e per una "*rappresentatività che esiste […] nei fatti e* nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva").

Nella specie, non può dunque dubitarsi della rappresentatività di FLAICA CUB per i dati riferiti dallo stesso sindacato convenuto in opposizione con riguardo all'*unità produttiva* (o al luogo di lavoro, per utilizzare la dizione di Corte cost. 231/2013), dati che, al pari di quelli diversi sulla presenza dell'organizzazione sindacale nella *azienda* nel suo insieme (così come forniti dalla società), non sono stati oggetto di specifica contestazione tra le parti; dati dai quali emerge che nel punto vendita di Alessandria, su 125 aventi diritto al voto, hanno partecipato alle elezioni RSU in 73 e, delle tre liste presentate (CGIL, UIL e FLAICA), la lista FLAICA ha ottenuto due seggi, quella CGIL quattro seggi e nessun seggio UIL, mentre Arismendi Miguel per FLAICA ha ottenuto la maggioranza delle preferenze su tutti i candidati, raggiungendo quota 40%.

Secondo uno degli indici contrattuali e dei criteri individuati dalla Corte costituzionale, si è quindi mostrata in concreto la rappresentatività del sindacato ricorrente nell'ambito dell'unità produttiva per poter indire, tramite suo affiliato componente della RSU, l'assemblea *ex* art. 20, Stat. Lav., nel rispetto degli altri limiti legali e convenzionali previsti.

D'altronde, per ripetere le ancora attuali parole di Cass. 1892/2005, «*le RSU – che, sulla base di un accordo interconfederale (del 20 dicembre 1993, preceduto dal protocollo di intesa del 23 luglio 1993) rispondono ad un diverso criterio di rappresentatività sindacale in azione (quello elettivo con soglia di sbarramento, ma privo di esclusività in quanto aperto ad ogni associazione sindacale che abbia anche solo aderito all'accordo interconfederale: cfr. Cass. 5 maggio 2003 n. 6821) – sono pienamente legittime anche se deviano dal criterio di rappresentatività posto dall'art. 19 Stat. Lav. […]*».

Proprio per questa intrinseca rappresentatività delle RSU può quindi convenirsi con quanto ritenuto dalla Corte d'Appello di Firenze nella sentenza n. 19 del 2015, oggetto della discussione orale tra le parti anche in questa causa, laddove, proprio in sede di rinvio a Cass. 15437/2014, è stato scritto:

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

«*Premesso che il ragionamento svolto dal Giudice delle leggi (nella sentenza n. 231/2013) è rivolto ad individuare – come è noto – i presupposti di legge necessari alla designazione di RSA, occorre qui soffermarsi* in primis *sul dato differenziale fra RSA e RSU, le prime essendo a base designativa (che, piuttosto, pone seri problemi circa la rappresentatività della sigla designante), le altre, invece, a base elettiva. Orbene, se è del tutto condivisibile che la rappresentatività abbia un contenuto intimo che può debordare rispetto alla rappresentanza, è del pari vero che l'estrazione elettiva del rappresentante costituisca seria base su cui analizzare la rappresentatività. Insomma, se non è affatto detto che il rappresentante una volta eletto sia sempre rappresentativo degli interessi della base – ben potendo accadere che egli finisca col disinteressarsene o, peggio, coll'accondiscendere supinamente alla volontà datoriale, di tal che (nella nuova ottica tracciata dalla Corte costituzionale) è sempre necessaria la verifica della sua capacità rappresentativa – è del pari vero che l'elezione, a differenza della designazione, crea una sorta di* presunzione di rappresentatività*, da superare soltanto a mezzo di forti elementi contrari, allorquando venga dimostrata una continuità nell'esecuzione del mandato, da legare non meramente al solo dato della partecipazione alle trattative aziendali*»

Per quanto finora detto, avevano quindi il diritto di indire l'assemblea *ex* art. 20, Stat. Lav. tanto Arismendi Miguel quanto Piacentino Edoarda, componenti della RSU e affiliati a sindacato rappresentativo nell'unità produttiva, essendo stati gli stessi eletti di recente (ad aprile 2015) con forte consenso nell'unità produttiva, specie per il primo, in difetto di elementi per superare detta presunzione di rappresentatività, non ostandovi neppure l'art. 19, Stat. Lav., come interpretato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 231/2013.

Il quarto motivo di opposizione va pertanto respinto.

8. – Con il quinto motivo di opposizione, sostiene Esselunga che non sia neppure condivisibile la diversità di disciplina tra RSA e RSU: nell'interpretazione proposta dal decreto del 15/16.10.2015 del Tribunale di Alessandria, una componente della RSU, non firmataria di un contratto collettivo né dotata di rappresentatività ai sensi dell'art. 19 (che dunque non avrebbe avuto titolo né per costituire una RSA, né per esercitarne i diritti, tra cui quello di indire un'assemblea), potrebbe ora usufruire di diritti di cui, invece, non potrebbe beneficiare ai sensi della normativa statutaria.

L'obiezione non si condivide e anche il quinto motivo di opposizione non merita accoglimento.

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

La tesi propugnata dalla società ricorrente in opposizione si scontra con la giurisprudenza di legittimità, nella quale proprio la differenziazione tra RSA e RSU è stata reputata non irragionevole (già a partire da Cass. 1892/2005, cit.).

Ciò è coerente con il principio di rappresentatività dinanzi a situazioni obiettivamente diverse, in quanto la RSA è a base designativa, mentre la RSU è a base elettiva. L'autonomia contrattuale, del resto, può sempre aumentare le prerogative già discendenti dallo Statuto dei Lavoratori. In questo non vi è alcuna contraddizione ma semmai un'applicazione del principio di cui all'art. 1322 cc, rafforzato dal carattere normativo del contratto, tale da far ragionevolmente ritenere il perseguimento di interessi meritevoli di tutela da parte dell'autonomia collettiva nell'estensione delle prerogative sindacali previste per legge.

Anche il quinto motivo di opposizione va dunque disatteso.

9. – Con il sesto motivo di opposizione, Esselunga critica la decisione assunta dal Tribunale col decreto del 15/16.10.2015, facendo osservare come sia proprio la contrattazione collettiva (specialmente, l'Accordo Interconfederale del settore commercio e il CCNL di riferimento) ad escludere il diritto del singolo RSU ad indire l'assemblea.

9.1. – L'art. 8 dell'Accordo Interconfederale del settore commercio prevede che "*I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e dei CdA, laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970*".

Secondo l'opponente, la disposizione in esame fa riferimento ai diritti spettanti ai "*dirigenti*" delle RSA e non ai diritti spettanti alle RSA nel loro insieme, tra cui l'indizione dell'assemblea: solo per quelli e non per questi sarebbe dunque prevista l'estensione delle prerogative ai singoli componenti delle RSU.

L'ultimo comma dell'art. 8 dell'Accordo Interconfederale prevede, inoltre, che "*Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la RSU, il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle RSU, il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la RSU*".

Secondo l'opponente, l'utilizzo del plurale e del singolare nei due diversi passaggi della disposizione contrattuale porta ad una

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

conclusione del tutto contraria a quella cui è pervenuto il decreto opposto: solo *la* RSU costituita nell'ambito delle OO.SS. FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS potrebbe indire singolarmente l'assemblea, nei limiti quantitativi indicati dalla norma, mentre, al di fuori di questa previsione, l'indizione avverrebbe da parte della RSU unitariamente (l'utilizzo della preposizione articolata "*delle*" nella letterale formulazione per cui "*il 70% [è] a disposizione* delle *RSU*" implicherebbe il riconoscimento del diritto non a ciascuna RSU, intesa come ciascun componente singolarmente inteso, bensì indicherebbe la necessità di una convocazione congiunta/unitaria di tutti i componenti per cui quel monte ore è a disposizione).

9.2. – Il CCNL TDS ipotesi di accordo del 26.2.2011, modificato e sottoscritto definitivamente in data 6.4.2011 all'art. 30 in materia di "*Assemblea*" prevede, poi, che "*[…] Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni Sindacali aderenti o facenti capo alle associazioni stipulanti. Nelle unità in cui siano costituite RSU ai sensi dell'accordo interconfederale del 27 luglio 1994 le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 26 […]*"; l'art. 26 ripropone quanto disposto dall'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994.

Secondo l'opponente, gli identici argomenti svolti per l'Accordo Interconfederale militerebbero dunque per la spettanza del diritto di convocare l'assemblea alle RSU unitariamente e congiuntamente intese, anche sulla base del CCNL.

9.3. – L'esegesi dell'Accordo Interconfederale del settore commercio e del CCNL di riferimento, così riassunta, non è condivisibile.

9.3.1. – In primo luogo, essa non spiega la differenziazione di trattamento che riserverebbe alle organizzazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, non solo nel monte ore riconosciuto (come voluto dallo stesso Accordo Interconfederale) ma addirittura nelle modalità di esercizio della prerogativa, tale per cui, mentre componenti delle RSU riferibili a quei sindacati potrebbero convocare l'assemblea singolarmente nei limiti del 30%, componenti delle RSU riferibili ad altri sindacati (in ipotesi anche più rappresentativi nell'unità produttiva) dovrebbero di volta in volta sottoporsi al vaglio della decisione collegiale nei limiti del 70%.

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

9.3.2. – In secondo luogo, tale interpretazione cozza con quella avallata dalla stessa Suprema Corte con riguardo all'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 del settore industria, recante previsioni convenzionali del tutto simili a quelle del settore commercio.

Secondo Cass. 2548/2015, infatti, in generale «*[…] La questione dell'interpretazione dell'art. 4 dell'Accordo interconfederale del 20.12.1993 è stata ormai risolta da una giurisprudenza consolidata di questa Corte che qui si richiama condividendo questo Collegio pienamente l'indirizzo della Suprema Corte in materia. La Corte nella prima sentenza del 16596/2009 ha affermato il principio secondo il quale* "in tema di diritto dei lavoratori a riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro, il limite temporale di dieci ore annue retribuite, previsto dalla L. n. 300 del 1970, art. 20, comma 1, con salvezza delle migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva, va riferito alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva e non ai singoli lavoratori, e nella suddivisione del monte ore tra organizzazioni e rappresentanze sindacali trova applicazione il criterio della prevenzione nelle convocazioni, dovendo escludersi che l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (che ha riservato sette ore annuali di assemblea retribuita alle RSU e le ulteriori tre ore ai sindacati stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva) abbia attribuito il monte ore complessivo a ciascuna organizzazione sindacale. Né tale disciplina contrasta con i principi costituzionali di uguaglianza, ragionevolezza, tutela sindacale e tutela dei lavoratori, non avendo essa ad oggetto il diritto all'assemblea in sé, ma quello all'assemblea retribuita, e dovendosi giustapporre a tali principi quelli della tutela della proprietà e del diritto di impresa*" (Cass. n. 16596/2009) […]*».

Anche con riferimento all'Accordo Interconfederale del settore commercio è quindi al criterio della prevenzione e non a quello della decisione collegiale che occorre fare riferimento per dirimere la questione dell'attribuzione del monte ore del 70% "*a disposizione delle RSU*"; e tutto ciò, si badi, con riferimento alla "*generalità dei lavoratori dell'unità produttiva*", con logica simmetria nell'interpretazione dell'art. 20, Stat. Lav., in combinato disposto con il precedente art. 19, letto – quest'ultimo – alla luce di Corte cost. 231/2013.

Precisa, peraltro, la stessa Cass. 2548/2015, che l'art. 20 co. 4, Stat. Lav., «*[…] dispone ancora che ulteriori modalità per l'esercizio del diritto possono essere stabilite nei contratti di lavoro, anche aziendali. È quanto avvenuto con l'accordo interconfederale 20.12.1993, il quale ha riservato sette ore annuali di*

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

assemblea retribuita alle rappresentanze sindacali unitarie, mentre le ulteriori tre ore vengono riservate, singolarmente o congiuntamente, ai sindacati stipulanti del CCNL applicato nell'unità produttiva». Vero è che, con riferimento a previsione del tutto analoga dell'Accordo Interconfederale del settore industria, la giurisprudenza della Suprema Corte ha ormai assestato il principio della spettanza del diritto del singolo componente della RSU a indire l'assemblea *ex* art. 20, Stat. Lav., senza differenziazione in ciò tra le sette ore spettanti (anche lì al plurale) "*alle rappresentanze sindacali unitarie*" e le ulteriori tre ore riservate (anche lì con stessa dizione avverbiale) "*[…] singolarmente o congiuntamente, ai sindacati stipulanti del CCNL applicato nell'unità produttiva*".

Anche per il settore commercio l'Accordo Interconfederale, deve perciò intendersi attributivo del diritto di indire l'assemblea in capo al singolo componente della RSU, a prescindere dalla provenienza sindacale e dal riferimento al limite del 30% o del 70% del monte ore, mentre i contrasti nell'esercizio della prerogativa sindacale tra più organizzazioni possono essere risolti in base al principio di prevenzione e non a quello di collegialità (Cass. 2548/2015, cit.).

Nel complesso, il sesto motivo di opposizione va pertanto disatteso.

10. – Con il settimo motivo di opposizione, si duole Esselunga dell'erroneo riferimento, contenuto nel decreto del 15/16.10.2015, all'Accordo Interconfederale dell'industria e non a quello del commercio e della mancata applicazione del Testo Unico della rappresentanza del 10.1.2014.

Il settimo motivo di opposizione è privo di rilievo ai fini della decisione.

I riferimenti all'Accordo Interconfederale dell'industria possono difatti essere estesi per analogia all'Accordo Interconfederale del commercio, per quanto finora rilevato, stante le previsioni similari, mentre il Testo Unico della rappresentanza non può trovare applicazione proprio perché riguardante l'industria e non il commercio.

11. – In conclusione, il ricorso in opposizione va rigettato.

Sulle richieste di parte opposta, compresa per 30 giorni l'affissione della presente sentenza, costituita da dispositivo e motivazione, nelle bacheche aziendali, trattandosi di adempimento atto a rimuovere gli effetti della condotta antisindacale accertata, occorre provvedere come in dispositivo.

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79

Le spese di questa fase sono ivi regolate secondo soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

1) rigetta il ricorso in opposizione e, per l'effetto, conferma il decreto opposto;
2) accerta l'antisindacalità dei comportamenti tenuti dalla società ricorrente in opposizione;
3) ordina a parte ricorrente in opposizione di cessare da detta condotta antisindacale e di consentire lo svolgimento delle assemblee indette dalle RSU Miguel Arismendi e Edoarda Piacentino eletti nella lista della FLAICA Uniti CUB;
4) dispone che la presente sentenza (costituita da dispositivo e motivazione, una volta quest'ultima depositata) venga affissa per 30 giorni nelle bacheche aziendali;
5) condanna parte ricorrente in opposizione a rifondere a controparte le spese di questa fase, che liquida in euro 3.000,00 per compenso professionale, oltre rimborso spese generali, CPA e IVA come per legge;
6) fissa in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Alessandria all'esito della camera di consiglio del 18 marzo 2016.

IL GIUDICE
dr. Fulvio Polidori

Firmato Da: POLIDORI FULVIO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: b79