



REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI MESSINA

Sezione lavoro

Il giudice del lavoro dott. Fabio Conti, sciogliendo la riserva formulata all'udienza svoltasi in data 25 maggio 2006 nel procedimento n° 2093/2006 r.g. convergente fra Federazione poteri locali U.L.L. Messina e Funzione Pubblica C.G.I.L. Messina e Si.Se. Siciliana servizi emergenza S.p.A., osserva quanto segue.

Va in primo luogo valutata l'eccezione di carenza di legittimazione attiva. Sise evidenzia che la contrattazione decentrata è stata instaurata con le organizzazioni regionali, e che regionale è l'ambito di contrattazione, così come regionali sono le dimensioni aziendali e il conseguente coinvolgimento territoriale. Sostiene dunque Sise che l'organizzazione regionale, e non quella provinciale, avrebbe dovuto introdurre l'azione. La convenuta richiamando a riguardo un precedente (Cass. sez. lav. 2392 del 1987) che di contro esclude proprio la possibilità di legittimazione degli organismi intermedi e, nel solco di un insegnamento sostanzialmente univoco, afferma di conuo che l'art. 28 attribuisce la legittimazione ad agire alle articolazioni più periferiche delle strutture sindacali nazionali, e cioè, di norma, ai sindacati provinciali di categoria (per tutte Cass. SS.UU. n° 3105 del 1995, cui si sono accodate sostanzialmente tutte le pronunce successive della sezione lavoro in argomento), né Sise individua alcun elemento dal quale dedurre una carenza di interesse degli odierni ricorrenti o una particolare delega statutaria che escluda dalla legittimazione il livello provinciale.

Venendo al merito, le condotte delle quali le ricorrenti lamentano l'antisindacalità sono:

- 1) avere unilateralmente interrotto le relazioni sindacali finalizzate alla contrattazione aziendale prevista dall'art. 7 del contratto collettivo nazionale
- 2) avere effettuato numerosissime assunzioni a tempo parziale senza fornire la preventiva informazione prevista dall'art. 8 del contratto collettivo nazionale;
- 3) avere effettuato dette assunzioni in violazione dei limiti quantitativi fissati dall'art. 21 del contratto collettivo nazionale;
- 4) avere violato il diritto di informazione sindacale ex art. 24 D. L.vo n° 276 del 2003 in materia di contratti di somministrazione di lavoro;
- 5) avere impedito alle associazioni sindacali il monitoraggio e il controllo delle modalità di assunzione del personale, violando lo specifico obbligo assunto con l'accordo dell'11 ottobre 2005 ed eludendo i criteri di preferenza ivi stabiliti.

Analizzando partitamente i singoli addebiti, risulta quanto segue

### **Punto 1 – Interruzione delle trattative**

Consta per dato pacifico fra le parti una stasi delle trattative sul contratto integrativo, sbloccatasi tuttavia con l'accordo stipulato l'11 ottobre 2005 fra Sise e le federazioni nazionali Cgil, Cisl e Uil, nel quale veniva stabilita per l'avvio della contrattazione aziendale il termine del dicembre 2005, impegno ribadito con verbale dell'8 novembre 2005.

Con ulteriore verbale del 23 novembre 2005, prodotto in atti solo da Sise, venivano individuate due date, una (l'1 dicembre 2005) per "gli aspetti tecnici contrattuali previsti dall'art. 7 del CCNL", e cioè per la contrattazione decentrata, l'altra (il 9 dicembre 2005) per gli "aspetti economici relativi alla riqualificazione del personale necessaria per la riorganizzazione aziendale".

Sise sostiene che la seduta tecnica dell'1 dicembre 2005 sarebbe slittata al 6 dicembre 2005 su richiesta dei sindacati, ma di tale richiesta non ci sono prove, mentre il verbale del 6 dicembre, prodotto da Sise, non reca sottoscrizioni. Nessuna traccia vi è poi del destino del secondo incontro, quello fissato per il 9 dicembre 2005. In definitiva non esiste alcuna traccia di contrattazione a partire dal 23 novembre 2005 e fino al 20 aprile 2006, epoca alla quale risale un nuovo verbale, sempre prodotto da Sise e questa volta sottoscritto, nel quale tuttavia la questione del contratto integrativo non viene affrontata *ex professo*. Solo con il verbale dell'8 maggio 2006 le parti riprendono la discussione in argomento fissando alcuni punti fermi e calendarizzando i successivi incontri.

A questo punto non resta che constatare che, anche ove si debba ritenere provato che l'interruzione delle trattative sia stata frutto di una decisione unilaterale di Sise, il comportamento non è più attuale e non è pertanto possibile rimuoverlo. Vero è che l'attualità può non essere necessaria ove il comportamento produca effetti durevoli nel tempo, ma le ricorrenti non hanno provato, e neanche dedotto, che "siano ancora in atto effetti lesivi della libertà e attività del sindacato" (Cass. sez. lav. n° 2770 del 2002) derivanti dalla pregressa chiusura delle trattative. In particolare, non emerge che il comportamento pregresso di Sise ostacoli le attuali trattative per la stipulazione del contratto integrativo aziendale.

### **Punto 2 – Informazioni sulle assunzioni a tempo parziale**

Le ricorrenti richiamano l'art. 8 del contratto collettivo nazionale, ove è previsto che, per le materie riservate alla contrattazione decentrata, le informazioni riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro devono essere preventive. Dalla lettura dell'art. 7 emerge che "i criteri e le tipologie del rapporto di lavoro *part-time*" e, più in generale, "l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi" sono oggetto del contratto aziendale. È dunque certo che il contratto collettivo attribuisca alle ricorrenti un diritto all'informazione preventiva sulla materia in esame.

Sise sostiene di avere adempiuto con la nota del 9 novembre 2005, in allegato alla quale avrebbe trasmesso ai sindacati l'assetto aziendale, l'organigramma della società, lo statuto e l'atto aggiuntivo alla convenzione fra Croce rossa italiana (di cui Sise è sostanzialmente parte) e Regione Sicilia. Sise produce la sola nota di accompagnamento, senza alcuna prova della ricezione da parte delle organizzazioni sindacali e senza gli allegati. È pertanto impossibile valutare se l'informazione sia stata effettivamente data e se sia stata completa. Va d'altro canto notato che detta nota viene esplicitamente giustificata come seguito della seduta dell'8 novembre 2005 ove Sise aveva implicitamente ammesso l'insufficienza del flusso informativo garantito fino a quel momento, impegnandosi ad aumentarlo per il futuro offrendo in particolare un quadro delle "assunzioni da effettuare". Sise non deduce infine alcun successivo adempimento.

Il mancato adempimento dell'obbligo di informazione costituisce senz'altro comportamento contrario ai principi di correttezza e di buona fede, il cui inadempimento rileva come condotta antisindacale (Cass. Sez. lav. n° 17072 del 2005). Non si pone poi un problema di indagine sull'elemento soggettivo, essendo questo "implicito ... in tutte quelle condotte datoriali che contrastano con norme imperative destinate a tutelare, in via diretta ed immediata, l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale" (Cass. sez. lav. n° 7783 del 1995).

Va infine ritenuta l'attualità del comportamento perché, sebbene le procedure di assunzione siano terminate, resta ancora il problema della corretta applicazione degli accordi per quanto attiene alla distribuzione sul territorio del personale assunto e sulla determinazione degli orari e dei turni. È inoltre evidente che la carenza di informazioni ostacoli (questa sì) in termini effettivi il proseguimento delle trattative per la contrattazione decentrata, che non può prescindere dal possesso di un preciso quadro della situazione attuale dell'organizzazione del lavoro.

#### Punto 3 - Violazione art. 21

L'art. 21 del contratto collettivo nazionale prevede un limite del 25% per le assunzioni a tempo parziale, ma consente la modifica a livello aziendale dopo intese con le organizzazioni sindacali.

Non v'è dubbio che nel caso in esame il limite sia stato superato, ma è altrettanto vero che l'accordo dell'11 ottobre 2005, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali a livello nazionale, autorizzava espressamente l'assunzione di 2553 dipendenti a tempo parziale, e, tenuto conto delle dimensioni di Sise e della contrattazione precedente, non è ragionevolmente dubitabile che i sindacati firmatari fossero perfettamente a conoscenza del fatto che tale numero di dipendenti fosse di gran lunga superiore al 25% dell'intera forza lavoro.

#### Punto 4 - Violazione art. 24 D. L.vo n° 276 del 2003

Il comma 4 di tale articolo prevede che l'utilizzatore comunichi alle associazioni

territoriali di categoria il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione. Ogni dodici mesi, l'utilizzatore fornisce poi il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In relazione alle assunzioni iniziali, Sise fa correttamente notare che la comunicazione è stata effettuata il 19 settembre 2002. In tale comunicazione si faceva presente che il ricorso al lavoro interinale era reso necessario dalla necessità di assicurare il servizio fino al completamento delle procedure di assunzione dei dipendenti a tempo indeterminato.

Nessuna dimostrazione ha invece offerto Sise dell'adempimento dell'onere di informativa periodica.

Tale violazione appare teoricamente ancor più grave di quella sub 2), della quale ha la medesima natura, perché si sostanzia nella mancata applicazione di un obbligo di legge.

Sise fa però presente che i contratti di somministrazione sono cessati ormai da diversi mesi, e deduce pertanto la non attualità del comportamento. L'eccezione è fondata, perché non emerge dagli atti alcun elemento dal quale dedurre che la persistente mancata indicazione delle indicazioni di cui all'art. 24 comma 4 lett. b) costituisca tuttora ostacolo all'esercizio dell'attività sindacale.

#### 5) Monitoraggio delle assunzioni

L'accordo dell'11 ottobre 2005 prevede il diritto alle relative informative dietro "richiesta delle parti firmatarie". Sise sostiene che nessuna espressa richiesta sia pervenuta da parte delle ricorrenti, aggiungendo che tale richiesta andava inoltrata dalle organizzazioni regionali, con ciò riallacciandosi all'eccezione di carenza di legittimazione attiva peraltro già valutata infondata. Sise contraddice tuttavia tale linea difensiva quando ammette che le organizzazioni regionali hanno inoltrato una specifica richiesta con nota del 24 ottobre 2005 (prot. N° 5274/E/OS), ed evidenza, sempre contraddittoriamente, di avere implicitamente riconosciuto il diritto a tale opera di controllo avendo dato seguito alla richiesta mediante convocazione di un incontro tenutosi l'8 novembre 2005. Dal tenore del relativo verbale non emerge con certezza un legame con la richiesta del 24 ottobre 2005, né in generale, un riferimento specifico al monitoraggio, a meno che per tale non debba intendersi il generale impegno all'aumento del flusso delle informazioni già valutato sub 2), sicché delle due l'una:

- o la richiesta del 24 ottobre 2005 è rimasta lettera morta;
- o la stessa è stata oggetto dell'impegno dell'8 novembre, già dimostrato come disatteso.

di diritto, a quello suo, e in persona attuale e attuale.

Dalla ricostruzione finora effettuata, risulta pertanto che Sise è tuttora responsabile della violazione dell'obbligo di informazione in relazione alle procedure di assunzione. Soltanto sotto tale limitato ma comunque rilevante aspetto il ricorso è fondato.

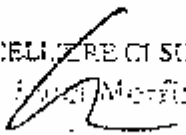
Ne discende che si deve ordinare a Sise di fornire alle ricorrenti tutte le informazioni di cui all'art. 8 n° 3 del contratto collettivo e di consentire loro il monitoraggio sulle assunzioni.

Le altre richieste, in quanto basate su assunti infondati o relative a comportamenti non più attuali, vanno invece rigettate. Non va in particolare accolta la domanda di revoca o sospensione delle "decisioni unilaterali adottate sulle materie oggetto di contrattazione decentrata aziendale" innanzitutto perché tali atti datoriali sono indicati in termini eccessivamente generici e dunque la domanda è inammissibile, e poi perché, ove si riducano, come appare possibile desumere dal ricorso, al mancato rispetto delle priorità nella scelta dei soggetti da assumere, una volta che siano stati tutti assunti, è presumibile che la piena informazione delle organizzazioni sindacali consenta loro di effettuare la doverosa vigilanza sulle future vicende dell'organizzazione del lavoro, prevenendo efficacemente i rischi di favoritismo che le ricorrenti (non importa quanto fondatamente ma) ragionevolmente deducono e intendono prevenire.

Le spese seguono la principale soccombenza e vanno liquidate in 1.231,00 euro di cui 631,00 per diritti e 600,00 per onorario, di cui va disposta la distrazione sussistendo le dichiarazioni di rito.

per questi motivi

in parziale accoglimento del ricorso proposto da Federazione poteri locali U.I.L. Messina e Funzione Pubblica C.G.I.L. Messina contro Si.Se. Siciliana servizi emergenza S.p.A., dichiara antisindacale la violazione perpetrata da quest'ultima dei doveri di informativa e le omissioni concernenti l'attività di monitoraggio e controllo sulle assunzioni, ordinando a Si.Se. di cessare immediatamente il predetto comportamento fornendo alle ricorrenti tutte le informazioni di cui all'art. 8 n° 3 del contratto collettivo applicato e di consentire loro il monitoraggio sulle assunzioni. Rigetta le rimanenti domande e condanna la convenuta a rimborsare alle attrici le spese di lite, liquidate in 1.231,00 euro oltre i.v.a., c.p.a. e spese generali, di cui dispone la distrazione in favore dei procuratori antistatari avv.ti Carmelo Scillia, Roberto Croce e Pietro Vizzini.  
Messina 6 giugno 2006

IL CANCELLIERE CI SUPER  
Dot.  Messino

Il Giudice  
(dot. Fabio Conti)  
