



TRIBUNALE ORDINARIO DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro, in composizione monocratica, in persona del dott. Luigi Ruoppolo, visti gli atti e sciogliendo la riserva di cui all'udienza del 8 luglio 2015, nella causa iscritta al n. 12328/2015 R.G. Lavoro, avente ad oggetto ricorso ex art. 28 L.300/70, proposto da FISAC-CGIL, in persona del Segretario Generale p.t.

CONTRO

AGCOM, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, in persona del legale rappresentante p.t.

OSSERVA E RILEVA

Con ricorso depositato in data 4 giugno 2015, l'organizzazione sindacale ricorrente denunciava la natura antisindacale della condotta tenuta dall'ente convenuto; in particolare, la ricorrente sosteneva che l'Agcom non avrebbe dato corretta esecuzione a quanto statuito dal Tribunale di Napoli nell'ordinanza del 12 marzo 2014 (nella causa avente R.G. 36106/2013), con la quale il Giudice del Lavoro, nel pronunciarsi sul ricorso proposto dallo stesso sindacato ex art. 28 L. n. 300/1970 per avere l'Agcom convocato detto sindacato su un tavolo separato rispetto alle altre sigle, ne disponeva il parziale accoglimento e, per l'effetto, ordinava all'Agcom di "*astenersi dal convocare separatamente ed in epoca successiva la ricorrente rispetto alle altre sigle sindacali*". Per tale ragione la Fisac-Cgil chiedeva l'emissione di un provvedimento ex art. 28 L. n. 300/1970, con il quale ordinare all'Autorità la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti pregiudizievoli determinatisi, nonché la revoca delle delibere n. 8/14/Cons, n. 534/14/Cons, n. 566/14/Cons, n. 630/14/Cons, in quanto adottate senza una previa convocazione delle organizzazioni sindacali, oltre al risarcimento dei danni ex art. 96 c.p.c. per responsabilità processuale aggravata e con vittoria di spese di lite.

Si costituiva l'ente convenuto il quale, contestando tutto quanto *ex adverso* dedotto e allegato da parte ricorrente, chiedeva il rigetto del ricorso. L'Agcom deduceva, in particolare, una sostanziale violazione del principio del *ne bis in idem* essendo già intervenuta pronuncia giudiziale in ordine alla delibera n. 8/14/Cons (che tra l'altro sanciva la legittimità della stessa), oltre che l'infondatezza delle restanti pretese, dal momento che l'obbligo di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali circa l'adozione di delibere in tema di organizzazione del lavoro e trattamento economico del personale risultava da provvedimenti disdettati non più vigenti, con vittoria di spese di lite.

All'udienza del 8 luglio 2015, questo giudice, sentite le parti, si riservava.

Orbene, in ordine alle doglianze di cui al ricorso introduttivo, ritenuta superflua la conduzione di attività istruttoria stante la sufficienza delle produzioni di parte, occorre osservarsi quanto segue.

Innanzitutto, occorre evidenziare che l'adozione delle delibere impugnate non confligge minimamente con la pronuncia del 12 marzo 2014 (nella causa avente R.G. 36106/2013), con la quale questo Tribunale, nel pronunciarsi sul ricorso proposto dallo stesso sindacato ex art. 28 L. n. 300/1970 per avere l'Agcom convocato detto sindacato su un tavolo separato rispetto alle altre sigle, ne disponeva il parziale accoglimento e, per l'effetto, ordinava all'Agcom di "*astenersi dal*



convocare separatamente ed in epoca successiva la ricorrente rispetto alle altre sigle sindacali".

L'ordinanza in questione aveva oggetto specifico oltre che differente rispetto a quello per cui oggi è causa. In questa sede, infatti, non si discute dell'illegittima estromissione del sindacato dal tavolo delle trattative con le altre sigle, ma si tratta semplicemente di verificare la legittimità o meno della condotta dell'Agcom di adottare delibere incidenti sull'organizzazione del lavoro e sul trattamento economico del personale senza concertazione, o quanto meno una preventiva informativa alle organizzazioni sindacali.

Oltretutto, a ben vedere, nessuna statuizione può essere adottata da questo Giudice in ordine alla delibera n. 8/14/Cons, dal momento che questa risulta oggetto di precedenti giudizi che ne hanno, oltretutto, sancito la legittimità (il riferimento è all'ordinanza emessa da questo Tribunale in data 28.10.2014 dal Giudice dott. Borrelli). Ad ogni modo, con la delibera n. 8/14/Cons, l'Agcom dava attuazione alla precedente delibera n. 575/13/Cons con la quale l'Autorità resistente aveva inteso esercitare il proprio recesso da una serie di accordi sindacali a tempo indeterminato vigenti nel proprio ambito. In più occasioni, la giurisprudenza di legittimità si è occupata della facoltà di recesso unilaterale dai contratti collettivi aziendali di durata non determinata, riconoscendone la legittimità a determinate condizioni e con espressa salvezza dei cd. diritti quesiti. In via generale, pertanto, la facoltà di recesso dagli accordi sindacali a tempo indeterminato ben può essere esercitata dalle parti nell'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio, ferma restando la necessità che il recesso unilaterale sia comunicato alla controparte nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede contrattuale e senza intaccare i diritti già entrati nel patrimonio dei singoli lavoratori.

Fatta salva, dunque, la legittimità della delibera n. 8/14/Cons, occorre a questo punto accertare la validità o meno delle delibere n. 534/14/Cons, n. 566/14/Cons, n. 630/14/Cons essendo state adottate senza una preventiva comunicazione ai sindacati. Bisogna, in sostanza, verificare se tale contegno dell'Agcom integri o meno gli estremi dell'antisindacabilità ex art. 28 L. n. 300/1970.

Ritiene questo Tribunale, in conformità con l'orientamento consolidato della Suprema Corte di Cassazione (cfr. Cass. S.U., n. 5295 del 12.6.1997), che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n.300 del 20 maggio 1970), sia sufficiente che un comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego delle prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero.

Orbene, pur risultando legittimo il recesso dagli accordi sindacali aventi durata indeterminata per le motivazioni suddette, la stessa Agcom ha tuttavia stabilito che sarebbero comunque rimasti impregiudicati tutti gli effetti sostanziali degli accordi oggetto di disdetta, i quali avrebbero continuato a trovare applicazione fino a nuova regolamentazione da parte dell'Autorità.

Dal momento che, nonostante le intercorse trattative, ancora non si è addivenuti ad una nuova disciplina delle materie ed istituiti in esame, devono ritenersi operanti gli accordi pregressi oggetto di disdetta i cui effetti sostanziali, come anticipato, sopravvivono fino a nuova normazione.

Ebbene, tra gli accordi pur disdettati ma ancora efficaci rientra quello relativo alle "Relazioni sindacali nell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni" adottato con la delibera n.



113/01/Cons, ove all'art. 3 (organizzazione del lavoro) è fatto obbligo per l'Autorità di "illustrare" alle organizzazioni sindacali i "programmi in tema di modifiche organizzative che possono avere effetti di generale rilevanza sul personale dipendente". Da ciò discende, dunque, il dovere per l'amministrazione di informare preventivamente le organizzazioni sindacali di tutte quelle modifiche organizzative che possano incidere sul personale dipendente. Tale pre-informativa è mancata in occasione dell'adozione della delibera n. 534/14/Cons concernente la nuova organizzazione degli uffici dell'autorità, così decretandone l'illegittimità.

Analoghe considerazioni vanno sviluppate per le delibere n. 566/14/Cons e n. 630/14/Cons rispettivamente riguardanti, da un lato, la revisione delle modalità di calcolo dell'indennità incentivante individuale e l'abrogazione di quella di missione e del contributo viaggio, dall'altro, le modifiche al regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'autorità. Anche in questo caso, infatti, sono fatti salvi gli effetti sostanziali del "Protocollo d'Intesa relativo agli istituti che disciplinano il trattamento giuridico ed economico del personale dipendente dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni", anch'esso stilato in occasione dell'adozione della delibera n. 113/01/Cons e nel quale all'art. 2 (Trattative) si impone all'Agcom di "trattare" con le organizzazioni sindacali le richieste di modifiche della disciplina concernente il trattamento giuridico ed economico del personale. Il successivo art. 4 (Impegni) statuisce l'obbligo per l'Autorità di impegnarsi a non apportare unilaterali modifiche agli istituti disciplinati in base agli stessi accordi.

In definitiva, pur affermando la legittimità dell'avvenuto recesso dagli accordi citati per effetto delle delibere n. 575/13/Cons e n. 8/14/Cons, nulla vieta di mantenere impregiudicati gli effetti sostanziali di quegli accordi, e ciò sulla scorta delle stesse statuizioni dell'Autorità, laddove, nell'esercitare il legittimo diritto di recesso ha affermato la sopravvivenza di quegli effetti in attesa di nuova regolamentazione.

Dalle risultanze in atti non emerge la prova, a carico di parte convenuta, dell'adempimento degli obblighi di informativa e trattativa di cui sopra, in quanto la documentazione prodotta non si riferisce al predetto adempimento in relazione alle delibere impugnate e le allegazioni della difesa dell'Agcom relative all'avvenuto rispetto di essi appaiono generiche, non risultando neppure specificate le circostanze di tempo e di luogo in cui sarebbero intervenute le trattative con le organizzazioni sindacali.

Al mancato rispetto degli obblighi di cui sopra, consegue l'antisindacalità del comportamento tenuto dall'Agcom nell'adozione delle delibere 534/14/Cons, n. 566/14/Cons, n. 630/14/Cons., in quanto lesivo delle specifiche prerogative sindacali. Consegue ulteriormente dall'illegittimità del comportamento dell'ente la esigenza di annullamento delle delibere succitate e l'ordine per l'Agcom di attenersi agli obblighi di informativa e trattativa di cui sopra, fino all'adozione di una nuova disciplina.

Va infine ritenuta priva di pregio la richiesta di condanna della parte convenuta al risarcimento danni ex art. 96 c.p.c.. Va preliminarmente osservato che la richiesta appare esulare dallo specifico oggetto della procedura speciale in esame, concernente la tutela delle prerogative sindacali e la rimozione di condotte antisindacali. Va, inoltre, osservato che non risulta dalle risultanze istruttorie la prova di uno specifico pregiudizio a carico dell'organizzazione sindacale ricorrente, tenuto conto che la condotta della resistente, sia in fase giudiziale che stragiudiziale, non può ritenersi pretestuosa o temeraria, in ragione anche dell'esito della lite che conduce all'accoglimento solo parziale delle pretese attoree.

Il ricorso va quindi parzialmente accolto, come da dispositivo.



In ragione dell'accoglimento solo parziale del ricorso le spese di lite vengono compensate per un terzo, e seguono per il resto la soccombenza, con liquidazione come in dispositivo ex dm 55\2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa ogni contraria istanza e pretesa, così decide:

Accoglie parzialmente il ricorso e per l'effetto dichiara antisindacale il comportamento dell'Agcom nell'adozione delle delibere n. 534/14/Cons, n. 566/14/Cons, n. 630/14/Cons, annullando le stesse ed ordinando alla resistente di di attenersi agli obblighi di informativa e trattativa di cui sopra, fino all'adozione di una nuova disciplina;

- Compensa per un terzo le spese di lite e condanna parte resistente alla rifusione, in favore della ricorrente, dei restanti due terzi delle spese di lite che liquida in euro 1225,00 per onorari, oltre rimborso forfetario spese generali al 15%, Iva e Cpa come per legge se dovute, con distrazione ex art. 93 c.p.c..

Napoli, 15.07.2015

Il Giudice del lavoro
Dott. Luigi Ruoppolo

Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione del m.o.t. dott. Raffaele Lapenta, in tirocinio mirato

