

Il Giudice

a scioglimento della riserva che precede;

letti ed esaminati gli atti di causa;

uditi i procuratori delle parti;

#### OSSERVA

Con ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori depositato in data 21.03.2016 la Fiom-Cgil della Provincia di Bari ha convenuto in giudizio la \_\_\_\_\_ chiedendo di “dichiarare antisindacale le condotte aziendali denunciate ... in quanto poste in essere in aperta violazione del principio di affidamento; hanno ingenerato tra i lavoratori, soprattutto tra quelli sindacalmente attivi, una lesione della fiducia da essi riposta nei confronti della O.S. e sulla sua capacità di far valere le proprie prerogative nei confronti dell’Azienda; hanno interferito sull’azione sindacale di tutela dei diritti dei dipendenti della \_\_\_\_\_ società legittimamente attivata dalla O.S. ricorrente; hanno oggettivamente leso la libertà dei lavoratori di organizzarsi in gruppo e di esercitare, attraverso esso le libertà sindacali costituzionalmente garantite e tutelate dallo Statuto dei Lavoratori attraverso una intollerabile interferenza dei responsabili della società attuata con la negazione dell’esercizio del diritto di assemblea e, quindi, con intervento diretto sui singoli lavoratori della propria unità produttiva ai quali è stato negato il diritto di ricevere dai propri RSU le informative relative ai temi sindacali posti all’ordine del giorno dall’assemblea del 25.2.2016, nel corso della sua esplicazione, condizionando così la volontà collettiva; hanno realizzato un oggettivo tentativo di scardinamento della volontà collettiva a mezzo di azione diretta sui singoli che hanno partecipato a quella formazione; hanno leso anche l’immagine del sindacato, in quanto ha trasmesso agli occhi degli iscritti e dei non iscritti la subalternità dell’esercizio di assemblea alla volontà aziendale; hanno causato e causano un oggettivo impedimento per il sindacato di operare nel contesto aziendale con tutte le iniziative ritenute opportune ad affermare il proprio ruolo di controparte contrattuale, di esercitare le libertà sindacali costituzionalmente attribuite al soggetto collettivo, con la piena legittimazione e fiducia dei lavoratori iscritti al sindacato; conseguentemente, disporre la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione



dei suoi effetti; condannare l'Azienda a cessare le condotte antisindacali sopra denunciate; ordinare alla Società convenuta di pubblicare nella bacheca aziendale copia dell'emanando provvedimento, nonché la pubblicazione dell'emanando provvedimento per estratto su uno o più giornali che vorrà all'uopo indicare, a spese della stessa, con vittoria di spese da distrarsi".

La difesa della organizzazione sindacale ricorrente deduce che la Fiom Cgil non ha sottoscritto il contratto collettivo applicato nella unità produttiva della società convenuta; che presso la stessa è istituita la RSU eletta il 27.02.2015 nell'ambito della quale la Fiom Cgil partecipa con cinque componenti su ventuno; che con nota del 28.09.2015 la ricorrente ha richiesto una assemblea nella quale si sarebbe aperta una discussione su tematiche relative alla situazione aziendale; che tale richiesta, inizialmente disattesa, è stata successivamente accolta; che la assemblea sindacale si è poi effettivamente tenuta in data 13.10.2015; che in data 9.11.2015 la ricorrente ha richiesto una nuova assemblea retribuita per il giorno 12.11.2015 avente ad oggetto la " Piattaforma CCNL FIOM CGIL"; che tale richiesta è stata disattesa dalla convenuta con una nota del 10.11.2015 perché la stessa si poneva in violazione della normativa legislativa e contrattuale applicabile; che in data 18.02.2016 la componente FIOM CGIL della RSU ha formulato una richiesta di svolgimento di assemblea retribuita per il giorno 25.02.2016 che è stata rigettata dalla società resistente.

La società resistente si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto delle domande.

I. La difesa della organizzazione sindacale ricorrente ha rilevato nel ricorso una serie di condotte illegittime poste in essere dalla società convenuta con riferimento alla richiesta di convocazione di assemblea del 28.09.2015 da parte della Segreteria provinciale della Fiom CGIL; alla richiesta di convocazione di assemblea del 9.11.2015 sempre da parte della Segreteria provinciale della Fiom CGIL ed infine in relazione alla richiesta di convocazione di assemblea formulata dal singolo componente Fiom in seno alla RSU costituita in azienda.

Con riferimento alla prima richiesta del 28.09.2015, va rilevata la carenza di interesse della ricorrente ad ottenere una pronuncia giudiziale, dal momento che in data 13.10.2015 l'assemblea reclamata dalla segreteria provinciale della Fiom CGIL si è effettivamente svolta per 1,5 ore.



Con riferimento alla richiesta del 9.11.2015, va osservato che parte ricorrente non ha mosso alcuna contestazione specifica nel verbale della prima udienza di discussione del 4.05.2016 alla circostanza puntualmente rilevata dalla difesa della convenuta nella memoria di costituzione sulla base della documentazione allegata ( Cfr. Allegato C del fascicolo di parte resistente) secondo cui il monte ore ( tre ore) assegnato alle organizzazioni sindacali era stato già raggiunto in precedenza in occasione della assemblea richiesta dalla FIM e dalla UILM svolta in data 6.10.2015 ( 1,5 ore) e della assemblea della FIOM CGIL tenutasi in data 13.10.2015 ( 1,5 ore).

Stante il raggiungimento del monte ore previsto dall'Accordo interconfederale del 2014 ( art. 4), tale richiesta non può essere accolta.

Tuttavia tale dato fattuale non esime questo Giudicante dal sottolineare che la interpretazione sposata dalla resistente secondo cui, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Testo unico della Rappresentanza del 1.10.2014, la organizzazione sindacale ricorrente non avrebbe la legittimazione a chiedere singolarmente la convocazione della assemblea retribuita, in quanto non firmataria del CCNL applicabile in azienda non può essere condivisa.

In disparte la contraddittorietà del comportamento della convenuta, la quale da un lato in questa sede sposa una interpretazione ostativa all'accoglimento della richiesta della ricorrente e dall'altro accoglie una richiesta simile avanzata in data 28.09.2015 creando, dunque, un legittimo affidamento in capo alla organizzazione sindacale, va sottolineato che l'argomento che la difesa della resistente trae dal disposto normativo di cui all'art. 4, comma 5, dell' Accordo interconfederale del 10.01.2014 che fa "salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria *firmatarie* il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto a indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore L. n. 300 del 1970, ex art. 20; b) diritto ai permessi non retribuiti, di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 24; c) diritto di affissione di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 25", non può essere condiviso, dal momento che, dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013, la mancata sottoscrizione di un contratto collettivo non può essere considerata come un



elemento di per sè scriminante se il sindacato è, nei fatti, rappresentativo in azienda ed abbia quindi partecipato alle trattative del contratto (pur dopo, in ipotesi, non sottoscritto). ( Cfr. sul punto con riferimento alla interpretazione della disposizione identica di cui all'art. 4, comma 5, del precedente Accordo interconfederale del 1993 la motivazione della sentenza della Suprema Corte n. 15437 del 7.07.2014).

E' evidente che il profilo della sottoscrizione del Testo Unico della Rappresentanza del 2014 da parte della ( quindi in data successiva alla pubblicazione della sentenza della Corte Costituzionale del 2013) non può avere su tale questione alcun effetto dirimente, in quanto non vi è alcun dubbio che l'affermazione del principio della rappresentatività sostanziale impone una lettura costituzionalmente orientata del testo contrattuale nel senso che un diritto di organizzazione così vitale come il diritto di assemblea vada riconosciuto anche a quella organizzazione sindacale che, pur non avendo sottoscritto il CCNL applicato nella unità produttiva, sia realmente rappresentativa in azienda e che, dunque, per tale ragione, abbia partecipato attivamente a quelle trattative strumentali alla realizzazione del testo contrattuale. Considerato che non sussistono dubbi sulla reale rappresentatività della sigla sindacale ricorrente nella unità produttiva di Modugno ( circa 259 iscritti su un organico di 1970 dipendenti), appare evidente che la Fiom Cgil è legittimata legislativamente e contrattualmente ad avanzare singolarmente o congiuntamente con le altre organizzazioni sindacali presenti in azienda richieste di assemblea retribuita nel rispetto delle tre ore annue.

II. Passando all'esame della richiesta di convocazione del 18.02.2016 proveniente dalla componente della FIOM in seno alla RSU costituita in azienda avente ad oggetto il seguente ordine del giorno " Descrizione carta dei diritti universali del lavoro e sintesi sulla situazione del rinnovo del CCNL metalmeccanici", va preliminarmente disattesa la eccezione di inammissibilità della domanda sollevata dalla difesa della convenuta, in quanto l'assemblea sindacale del 13.04.2016 richiesta congiuntamente da tutte le componenti sindacali della RSU con nota congiunta del 7.04.2016 ( peraltro con nota inviata successivamente alla data di deposito del ricorso) ha avuto come ordine del giorno il "Rinnovo CCNL": pertanto non ha alcun fondamento la circostanza evidenziata da parte resistente secondo cui la assemblea



richiesta si sarebbe comunque tenuta, dal momento che la richiesta avanzata in data 18.02.2016 dalla singola componente FIOM aveva un oggetto diverso e più ampio. La delineazione di una netta sovrapposizione contenutistica tra le due richieste, quindi, non ha alcun fondamento. Peraltro va osservato che la presentazione di una richiesta congiunta da parte di tutte le componenti della RSU non può implicare alcuna rinuncia implicita o adesione da parte dell'istante alla risposta negativa formulata dalla azienda: si tratta di due istanze assolutamente distinte e non paragonabili.

Ciò premesso, occorre ricordare che il tema delle modalità di esercizio dei diritti sindacali da parte della rsu ha conosciuto nel corso degli anni una miriade di problemi interpretativi.

Una delle questioni più spinose su cui più si è soffermata la giurisprudenza di legittimità e di merito è quella della titolarità di indizione dell'assemblea di cui all'art. 20 dello Statuto dei lavoratori, secondo cui " le riunioni, nel limite delle dieci ore annue, sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rsa".

Nel ripercorrere storicamente gli orientamenti formati con riferimento alla rsu, soggetto sindacale unitario dalla ibrida natura elettorale ed associativa destinato a subentrare "nel patrimonio di diritti, permessi, libertà e tutele attribuito dallo Statuto alle rsa", la tematica del rapporto tra il singolo membro e l'organo nella sua collegialità si presenta altamente problematico anche in ragione dei riferimenti poco chiari contenuti nel testo dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 che, da un lato, ha previsto che "i componenti delle rsu" subentrano "ai dirigenti" delle rsa nella titolarità dei diritti sindacali spettanti per effetto dello Statuto (art. 4, co. 1), aggiungendo, dall'altro lato, come le rsu subentrino alle rsa ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni spettanti per disposizioni di legge (art. 5, co. 1).

Secondo un primo orientamento solo la rsu nel suo complesso, quale organo unitario e collegiale, può indire l'assemblea. Alla base di tale interpretazione ( Cfr. Cass. 20.04.2002 n. 5675 e Cass. 26 febbraio 2002 n. 2855) si è posto il disposto normativo di cui all'art. 4 dell'Al, che distinguerebbe tra diritti spettanti ai dirigenti delle rsa, che verrebbero trasferiti ai singoli componenti delle rsu, come il diritto ai permessi retribuiti, e diritti propri delle rsa, che verrebbero invece attribuiti alla rsu unitaria, tra cui l'indizione



dell'assemblea. In sostanza il combinato disposto tra le previsioni di cui agli art. 5 e 4, comma 1 dell'Accordo interconfederale del 1993 rappresenterebbe una concretizzazione della intenzione dei sottoscrittori dell'accordo di porre una netta distinzione tra i diritti spettanti al dirigente RSA come "persona", diritti trasferiti ai singoli componenti la RSU, ed i diritti con rilevanza collettiva ( come il diritto di indizione dell'assemblea ex art. 20 della L. n. 300/1970) previsti in favore del dirigente RSA come rappresentante del "sindacato-organizzazione" ed ereditati, dunque, dalla sola RSU unitariamente intesa.

Un orientamento contrario, ormai consolidatosi nella giurisprudenza più recente, ritiene, invece, che anche i singoli membri delle rsu possano indire l'assemblea . Se alla base di tale interpretazione, sul piano letterale, si è solitamente fatto riferimento all'art. 5 dell'AI, che riferendosi alle rsu al plurale comprenderebbe tutti i poteri delle vecchie rsa, inclusa la possibilità per i singoli membri di esercitare disgiuntamente i relativi poteri, sul piano sistematico sembra affiorare la preoccupazione di provare a garantire, all'interno della struttura della rsu, una certa agibilità sindacale anche agli eletti nelle file di quelle associazioni che siano in minoranza.

La decisione della sentenza di Cassazione 1.2.2005 n. 1982 ( confermata dalle sentenze n. 17458 del 2014 e n. 21931 del 2014) cerca di coniugare la normativa di base, costituita dall'articolo 20 dello statuto dei lavoratori con le disposizioni degli artt. 4 e 5 dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993. La sentenza richiamata afferma che il riconoscimento in capo al singolo componente di RSU del diritto di indire l'assemblea viene desunto *"da un dato letterale (e segnatamente dall'articolo 5 dell'accordo interconfederale citato che si riferisce alle r.s.u. al plurale) e da una considerazione sistematica: se la prerogativa prevista dall'art. 20 Stat. Lav. in favore delle r.s.a. 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 (dell'accordo Interconfederale 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, ossia riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria"*.



La interpretazione dell'accordo interconfederale del 1993 nella giurisprudenza della Cassazione del 2002 è orientata dalla connessione tra rappresentatività di fonte legale ed autonomia contrattuale, per cui la prima è il limite della seconda. Per il secondo orientamento nettamente maggioritario si assiste ad un ribaltamento di tale postulato, in quanto l'autonomia contrattuale è totalmente sganciata dalla fonte legale ritenendosi sufficiente la rappresentatività concretizzata dalla capacità del sindacato di eleggere almeno un proprio rappresentante all'interno della RSU aziendale.

La Suprema Corte con la sentenza n. 15437 del 7.07.2014 propone una rilettura della questione della titolarità dell'indizione di assemblea da parte del singolo esponente della rsu alla luce della decisione della Consulta sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Secondo la pronuncia citata, posto che dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e dall'esame congiunto degli artt. 4 e 5, non affiora la rsu quale organismo a necessario funzionamento collegiale, "il diritto di indire assemblee rientra tra le prerogative attribuite non solo alla rsu considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della rsu stessa, 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 Statuto quale risultante dalla sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013"

In questa sentenza la Corte di Cassazione mutua pienamente la ratio decidendi della pronuncia della Corte Costituzionale n. 231 del 2013 che si sostanzia nell' "... assunto, cui si ispira tutto il diritto sindacale in base alla Costituzione, secondo cui le prerogative riconosciute alle organizzazioni sindacali sono il riflesso della sostanziale rappresentatività del sindacato, dato questo ultimo che non può essere eluso – nè in eccesso nè in difetto da elementi meramente formali ...". La Cassazione sottolinea il dato che, se l'art. 20 dello Statuto non può porsi quale limite legale assoluto della autonomia collettiva, non di meno occorre coordinare la libertà negoziale con la rappresentativa sindacale "riqualificata" dall'intervento additivo della Consulta, considerato nuovo baricentro del sistema sindacale e contrattuale.

Ed in effetti questo orientamento giurisprudenziale ha trovato un suo approdo normativo nel Testo unico della rappresentanza del 10.01.2014 ove si prevede che " ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali



previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss. della Legge 20 maggio 1970 n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma ed hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo" ( parte terza del T.U. del 10.01.2014). La fonte contrattuale prevede una specificazione delle condizioni cui consegue la rappresentatività sindacale ed individua un requisito numerico minimale pari al 5% di rappresentanza.

La dottrina ha cercato di risolvere la questione attraverso un tentativo di ricostruzione sistematica, soffermandosi sulla natura stessa della rsu, che è stata talora considerata come una somma di rappresentanze sindacali, talaltra come organo unico della comunità dei lavoratori, talaltra ancora come organismo unitario che rappresenta tutti i lavoratori ma in proporzione alla loro appartenenza sindacale . E sicuramente, al fine di dirimere la questione che ci occupa, appare importante accertare la portata "innovativa" o "riepilogativa" del Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, letto unitamente insieme agli Accordi del 28 giugno 2011 e del 28 maggio 2013.

In questa ottica appare necessario comprendere se dal testo del 2014 sia emersa una nuova rsu configurabile quale organo elettivo unico ed indipendente e che, salvo esplicite eccezioni, decida sempre e necessariamente a maggioranza, o, nonostante le modifiche apportate, siano tuttora sussistenti quei collegamenti con le organizzazioni esterne idonei a corroborare quelle interpretazioni che, evidenziando in particolare l'elemento associativo, consentano in determinati settori una certa autonomia ai singoli membri.

Non vi è alcun dubbio che la seconda parte del testo unico sulla costituzione ed il funzionamento delle rsu riprenda il medesimo testo dell'accordo del 20 dicembre 1993, anche con la riproposizione letterale dell'art. 4 e dell'art. 5, comma 1, su cui si sono in passato soffermati i diversi approcci interpretativi in materia di assemblea.



Tuttavia non si può negare la sussistenza di modifiche anche significative rispetto al testo contrattuale precedente.

Innanzitutto occorre sottolineare il superamento della regola del terzo e la conseguente elezione piena di tutti i membri della rsu, nonché la necessaria accettazione, per coloro che decidono di partecipare alla costituzione di una rsu, di tutto l'accordo nel suo insieme, non solo della parte sulle rsu. Inoltre va evidenziata la riformulazione dell'art. 7, in forza del quale le decisioni devono essere assunte a maggioranza nelle materie di cui alla parte terza dell'Accordo.

Non mancano, però, gli elementi, già presenti nel vecchio testo o previsti per la prima volta nel nuovo testo, da cui si desume uno stretto collegamento con le associazioni sindacali esterne all'impresa. Sul punto non può non essere sottolineato il potere di costituzione della rsu attribuito ad organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni che abbiano stipulato gli accordi del 2011, del 2013 e del 2014, o a quelle che, firmatarie del ccnl applicato nell'unità produttiva, vi abbiano successivamente aderito; la specifica previsione per le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del ccnl applicato nell'unità produttiva ( e di quelle realmente rappresentative anche se non firmatarie del contratto collettivo) di usufruire della possibilità di utilizzare, anche disgiuntamente, tre delle dieci ore di assemblea spettanti a ciascun lavoratore, oltre ai permessi non retribuiti e al diritto di affissione. Su questa linea interpretativa va segnalata, altresì, la circostanza che il testo sia inserito in un accordo più ampio in cui le parti sindacali pesano la propria forza rappresentativa, attraverso un meccanismo fondato non soltanto sull'elezione nelle stesse rsu, ma anche sulle deleghe sindacali degli iscritti.

L'aspetto più rilevante in tal senso appare però la modifica del rapporto tra eletto e associazione sindacale di appartenenza nel corso del mandato. Il nuovo testo dell'art 6, che consente all'associazione sindacale esterna di sostituire il membro della rsu con il primo dei non eletti non soltanto in caso di dimissioni, come già previsto dal vecchio testo, ma anche in caso di "cambiamento di appartenenza sindacale", assume un ruolo fondamentale nella ricostruzione della natura giuridica della rsu. Si tratterebbe in sostanza di un vero e proprio vincolo di mandato, che lascerebbe intendere come l'influenza delle associazioni sindacali esterne



nei confronti della rsu possa apparire molto più rilevante rispetto al passato, non soltanto limitatamente alla fase costitutiva, ma nel corso di tutta la sua esistenza, con l'aggiunta che il collegamento si costituirebbe per tutti i membri della rsu, senza più la possibilità di distinguere tra membro eletto e membro nominato.

Secondo questo Giudice le novità del Testo unico del 2014 sono troppo timide per poter delineare una vera e propria "innovazione" rispetto ai testi precedenti.

E' pur vero che lo stesso art. 7 parla di decisioni a maggioranza, ma si tratta pur sempre di "decisioni relative a materie di competenza della rsu" che dovrebbero essere assunte "in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011".

Appare evidente che il principio di maggioranza possa valere soltanto per le decisioni correlate al potere negoziale della rsu e non alla modalità di esercizio dei diritti sindacali. Il riferimento alla parte terza dell'accordo relativa agli aspetti negoziali ed all'accordo del 28 giugno 2011 che intende incentivare la contrattazione aziendale, pesando concretamente la forza rappresentativa delle parti, appare un riferimento letterale difficilmente superabile attecchendosi a limite oggettivo del perimetro contenutistico della applicazione del principio maggioritario.

Sicuramente si potrebbe sostenere, come afferma una parte della giurisprudenza di merito, che se la rsu decide a maggioranza in una materia così delicata e conflittuale quale quella negoziale, *a fortiori* non potrebbe che operare con gli stessi criteri con riferimento alle proprie decisioni interne.

Tuttavia appare molto più convincente la tesi di quella dottrina secondo cui le parti, nonostante l'impegno a decidere a maggioranza sulle questioni negoziali, abbiano voluto mantenere una più ampia libertà nella gestione dei diritti sindacali ereditati dallo Statuto, ritenendo che ciò derivi dall'art. 5, rimasto immutato, che continuerebbe a consentire alle rsu di gestire i diritti sindacali anche disgiuntamente, come, peraltro, esplicitamente previsto dall'art. 4, co. 5, in materia di assemblea alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto applicato nell'unità produttiva ( e di quelle realmente rappresentative) nel limite delle 3 ore. Non vi è alcun dubbio, infatti, che tale norma debba essere letta come una regola indicativa di



una diversa modalità decisoria e non necessariamente come una eccezione al principio maggioritario come sostiene una parte rilevante della giurisprudenza di merito.

Sicuramente la tesi avallata da questo Giudice apre il fianco alle problematiche di carattere pragmatico derivanti dalla applicazione del criterio della prevenzione in forza del quale le sette ore devono essere assegnate alla componente sindacale realmente rappresentativa che avanza in modo prioritario la relativa richiesta di indizione.

Tuttavia nel dipanare questi dubbi interpretativi occorre sempre orientarsi in base a quelli che sono i principi informatori del sistema delle relazioni sindacali; ossia l'articolo 39, primo comma, Cost. che riconosce l'organizzazione sindacale come libera (senza prevedere in alcun modo condizionamenti e limitazioni) e l'articolo 14 dello Statuto dei lavoratori che, nel disciplinare il diritto di associazione e di attività sindacale, si limita ad affermare che *"il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a tutti i lavoratori all'interno del luogo di lavoro"*.

Appare, pertanto, nettamente preferibile la tesi che conferisce la possibilità della richiesta di indizione dell'assemblea alla singola componente della RSU realmente rappresentativa, in quanto tale orientamento appare più funzionale a garantire a tutte le componenti sindacali che hanno un adeguato radicamento tra i lavoratori la possibilità concreta di usufruire di uno strumento come la assemblea sindacale per poter svolgere la propria attività sul posto di lavoro.

Non può non evidenziarsi, infatti, che proprio a seguito della introduzione dei c.d. accordi di prossimità con l'art. 8 della L. 148/2011, e quindi della possibilità data alle maggioranze sindacali di fondare la portata derogatoria erga omnes degli accordi aziendali, i c.d. diritti di organizzazione diventano fondamentali nel quadro complessivo del diritto sindacale. Se la maggioranza dei rappresentanti può decidere legittimamente la portata derogatoria erga omnes degli accordi aziendali, appare evidente che questo potere della maggioranza non può non trovare un bilanciamento in un sistema di tutela delle minoranze, in un sistema che garantisca alle minoranze una adeguata agibilità nei luoghi di lavoro. Si tratta di un diritto che può giustamente definirsi vitale per assicurare una competizione leale tra le organizzazioni sindacali.



Peraltro il rischio che una minoranza in concreto possa utilizzare integralmente le sette ore ( la c.d. tirannia della minoranza) potrebbe essere scongiurato da una intesa regolamentare oppure da una specifica ipotesi di accordo contrattuale decentrato con la quale le parti potranno disciplinare le modalità concrete per poter assicurare a tutte le componenti sindacali realmente rappresentative presenti nella RSU di poter utilizzare in concreto lo strumento della assemblea sindacale.

E su tale aspetto non può non essere segnalato un progetto di riforma avanzato da un gruppo di giuslavoristi ove si prevede che il potere di indizione della assemblea sia riservato alla RSU " con ripartizione tra le varie componenti in proporzione all'ultimo esito elettorale". Si tratta di una misura organizzativa che sicuramente risponde ad una concezione atomistica della RSU, ma che riflette in modo appropriato anche gli insegnamenti in termini di valorizzazione della rappresentatività sostanziale contenuti nella sentenza della Corte Costituzionale del 2013.

In conclusione deve essere accolta la domanda formulata dalla Fiom Cgil con riferimento alla sola richiesta di indizione di assemblea retribuita del 18.02.2016 proveniente dalla componente FIOM della RSU, mentre le altre residue domande devono essere rigettate.

La richiesta di pubblicazione della decisione sui quotidiani va rigettata, dal momento che tale istanza non è supportata da alcuna specifica disposizione normativa.

Stante la assoluta novità della questione di diritto affrontata e la sussistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi, si ritiene opportuno disporre la compensazione integrale tra le parti delle spese di lite.

**P.Q.M.**

visto l'art. 28 della L. n. 300/70, dichiara la antisindacalità del comportamento tenuto dalla  
consistita nel rifiuto di concedere alla  
componente FIOM della RSU costituita presso lo stabilimento di Modugno la possibilità di svolgere la  
assemblea sindacale richiesta con la nota del 18.02.2016 e, per l'effetto, ordina alla società resistente di



consentire lo svolgimento della predetta assemblea sindacale; rigetta ogni ulteriore domanda; dispone che la presente decisione sia affissa per venti giorni nella unità produttiva di Modugno in luogo accessibile a tutti; compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Bari, 5.10.2016

Il Giudice

( Luigi Paziienza)



